



Ciutats i persones

36

INNOVACIONS LOCALS CONTRA LA DESIGUALTAT DE GÈNERE A L'OCUPACIÓ

Maria de la Fuente (coord.)

ICPS

Institut de Ciències Polítiques i Socials
Adscrit a la Universitat Autònoma de Barcelona

INNOVACIONS LOCALS
CONTRA LA DESIGUALTAT DE GÈNERE A L'OCUPACIÓ

Ciutats i Persones

Maria DE LA FUENTE (coord.)
Empar AGUADO
Sara BERBEL
Iolanda FRESNILLO
Mònica GELAMBÍ
Víctor GINESTA
Sara MORENO
Anna PÉREZ
Aida RUIZ
Anna SABATA

El propòsit de l'**Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS)** és impulsar la recerca i la docència en els camps de les ciències polítiques i socials.

L'ICPS està adscrit a la Universitat Autònoma de Barcelona.

COL·LECCIÓ GRANA és una de les línies editorials de l'ICPS, especialitzada en la publicació de treballs sobre Catalunya.



amb el suport de:



© ICPS i els diferents autors i autores, 2018

ICPS

Mallorca, 244 pral.

08008 Barcelona

www.icps.cat

(0034) 93 487 10 76

EDICIÓ

àbac

ISBN: 978-84-09-06015-3

SUMARI

PRESENTACIÓ MARIA DE LA FUENTE	5
CRISI, GÈNERE I OCUPACIÓ: QUÈ PODEN FER ELS PODERS PÚBLICS? SARA BERBEL	9
PRIMERA PART: NOUS REPTES EN LA DESIGUALTAT DE GÈNERE DEL MERCAT DE TREBALL	
CRISI, AUSTERITAT I OCUPACIÓ FEMENINA: TRAMPES I OPORTUNITATS SARA MORENO	42
SEGREGACIÓ OCUPACIONAL: UNA MIRADA CRÍTICA A LA PARTICIPACIÓ GARBELLADA DE LES DONES AL MERCAT DE TREBALL A TRAVÉS D'UN ESTUDI DE CAS EMPAR AGUADO	78
IGUALTAT A LES EMPRESES: ELS PLANS I MESURES D'IGUALTAT EN EL CONTEXT DE CRISI AIDA RUIZ	127
SEGONA PART: EXPERIÈNCIES LOCALS CONTRA LA DESIGUALTAT DE GÈNERE A L'OCUPACIÓ	
CRISI ECONÒMICA I DESOCUPACIÓ FEMENINA. EXISTEIXEN NOVES INICIATIVES LOCALS PER A LA INCLUSIÓ LABORAL FEMENINA? MÒNICA GELAMBÍ	157
FOMENT A L'EMPRENEDORIA (SOCIAL) DE LES DONES ANNA PÉREZ QUINTANA, ANNA SABATA I VÍCTOR GINESTA	183
CONTRACTACIÓ PÚBLICA RESPONSABLE I CLÀUSULES SOCIALS PER REVERTIR LA DESIGUALTAT DE GÈNERE. OPORTUNITATS I LÍMITS IOLANDA FRESNILLO	221
CONCLUSIONS MARIA DE LA FUENTE VÁZQUEZ	269
AUTORIA	282

Presentació

Com cada any, des de ja en fa disset, presentem una publicació monogràfica Ciutats i Persones, amb la vocació d'abordar un cop més un àmbit rellevant en l'encreuament de dues mirades clau sobre els drets socials: la perspectiva de gènere i la dimensió local. Apostem per analitzar i aportar contingut a aquelles temàtiques que tenen un caràcter quotidià i de proximitat, que tenen a veure amb la desigualtat de gènere i que, a més, són susceptibles d'abordar-se a través de les polítiques locals, com en el cas d'enguany fem amb l'ocupació. I com cada any, aquesta publicació és fruit d'un procés que inclou dos seminaris tancats que tenen per objectiu discutir i preparar els continguts que es presentaran a continuació; una preparació possible gràcies al suport que ens brinda l'Ajuntament de Barcelona. A més, es realitza un acte públic de presentació el 26 d'octubre, a l'espai Francesca Bonnemaison, concretament a la sala de la Cuina, gràcies al suport continuat de la Diputació de Barcelona.

El present volum el dediquem a l'ocupació. Es tracta d'un àmbit clau per a l'autonomia econòmica personal; i a més en la nostra societat té també un pes central a l'hora de gestionar les altres esferes vitals. Al mateix temps, és un terreny on les desigualtats de gènere estan molt consolidades. En aquest estudi hem donat molt de pes al context actual: per una banda, durant la crisi econòmica s'han produït canvis substancials en el mercat laboral i la seva estructuració de gènere. Per l'altra, en els darrers anys han aparegut iniciatives que innoven, ampliant el marc d'actuació local pel que fa a la igualtat de gènere en l'ocupació, tot incorporant una perspectiva més interseccional i donant un valor clau a la proximitat. Totes dues trans-

formacions —econòmica i política— estan encara en marxa i es fa necessària una mirada sistemàtica i experta a aquests processos que afecten d'una manera molt important a la vida de les persones i a les desigualtats que pateixen.

En aquesta monografia volem ordenar tant els nous fenòmens de desigualtat de gènere en l'ocupació com les noves lògiques d'actuació pública per fer front a aquestes desigualtats. D'aquests objectius es deriva l'estructura del volum: amb una primera part descriptiva i analítica de les noves dimensions de la desigualtat de gènere al mercat de treball, i amb una segona part d'experiències d'accions públiques locals innovadores per confrontar aquesta desigualtat, així com una reflexió general sobre l'estat de les polítiques en aquest àmbit.

Com el títol d'aquesta compilació indica, dues preguntes travessen el volum: amb la crisi econòmica, com ha canviat l'estructuració de gènere del mercat de treball? I en segon lloc, davant aquesta situació, què poden fer els poders públics per reduir aquestes desigualtats en l'àmbit laboral? El capítol introductori, escrit per Sara Berbel, aborda de manera explícita les dues preguntes i ofereix una panoràmica respecte a la desigualtat de gènere en l'ocupació en un escenari de postcrisi econòmica, i ofereix també algunes respostes en l'àmbit polític que abordin —seguint Nancy Fraser— reconeixement, redistribució i representació. Acompanya aquesta segona tasca amb l'exemplificació d'accions impulsades per l'Ajuntament barceloní.

Tot seguit, la primera part del volum realitza una anàlisi del mercat laboral i la desigualtat de gènere en l'ocupació. S'inicia amb el capítol a càrrec de Sara Moreno, que parteix d'elements teòrics, analítics i empírics per estudiar el mercat laboral en aquesta clau, tenint en compte la crisi econòmica i la resposta a aquesta a través de les polítiques d'austeritat. L'autora s'endinsa en les trampes i oportunitats en aquest aspecte en el context actual per a la igualtat de gènere en el treball remunerat.

El segon capítol, a càrrec d'Empar Aguado, aborda un fenomen clau a l'hora de fer una anàlisi de l'ocupació amb perspectiva de gènere: la segregació horitzontal, un problema amb importants repercussions en la qualitat de les condicions laborals de les dones, entre d'altres. Per fer-ho analitza el

cas de l'estiba al port de València, una ocupació tradicionalment masculinitzada que ha viscut una important transformació. Aguado ens presenta una anàlisi feta a partir del testimoni de les seves protagonistes, per identificar quines són les resistències i quines les oportunitats de canvi en les ocupacions més segregades.

Al tercer capítol, a càrrec d'Aida Ruiz, des d'una perspectiva jurídica i de relacions laborals, es mostra la manca de neutralitat de gènere de les últimes dues reformes laborals –durant el període de crisi econòmica–, provocant un afebliment de la negociació col·lectiva i un retrocés pel que fa a l'aplicació dels plans i mesures d'igualtat els últims anys. L'autora posa de rellevància aquestes segones i es centra en el cas de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Donant inici a la segona part, centrada en les polítiques públiques locals, al quart capítol Mònica Gelambí situa les polítiques locals d'ocupació en el context català i exposa el significat de les polítiques transversals de gènere al món local. També analitza la introducció de la perspectiva de gènere en els serveis i les polítiques d'ocupació i formació ocupacional impulsades per les administracions locals, oferint una panoràmica de la situació actual dels municipis mitjans i grans a Catalunya.

El cinquè capítol, a càrrec d'Anna Pérez, Anna Sabata i Víctor Ginesta, s'en-dinsa en un terreny relativament novedós de les polítiques de desenvolupament local per identificar-hi també les accions de gènere empreses pels municipis mitjans i grans a Catalunya. Es tracta del foment de l'emprenedoria (social) de les dones. Per a fer-ho clarifiquen un conjunt de conceptes sovint mal interpretats com són l'emprenedoria, l'economia social, solidària i cooperativa. Introduint la mirada de l'economia feminista, realitzen una panoràmica sobre la presència de les dones en aquest tipus d'economia i sobre la regulació estatal i autonòmica de les iniciatives d'autoocupació i economia social i solidària.

En el darrer capítol, Iolanda Fresnillo exposa les oportunitats que sorgeixen per aplicar l'anomenada transversalitat de gènere en la contractació pública i en les clàusules socials en l'àmbit local català. A través d'un repàs de l'evolució de les clàusules socials i com poden incorporar la perspectiva de gènere, l'autora analitza si s'estan implementant al context local

català. L'autora reflexiona també sobre com, malgrat obrir-se una finestra d'oportunitat, existeixen limitacions i reptes que han sorgit en la seva aplicació en relació a l'objectiu que es cerca: reduir les desigualtats de gènere a l'ocupació.

Finalment, presento un text breu a mode de síntesi i conclusions del treball fet. Espero que aquest volum us interessi tant si sou acadèmiques, activistes, o personal de l'administració. L'objectiu ha estat fer una eina al mateix temps innovadora i útil. Vull reconèixer l'esforç realitzat en aquest sentit per totes les autores i l'autor i també el de l'equip de l'ICPS, i en particular de Sílvia Carrillo, que ha entomat el projecte en la seva darrera fase. Cal agrair també el suport de l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona, que ha col·laborat en diverses de les fases d'aquesta iniciativa, i de l'Ajuntament de Barcelona, que ha subvencionat un any més el Seminari Ciutats i Persones.

**CRISI, GÈNERE I OCUPACIÓ:
QUÈ PODEN FER ELS PODERS PÚBLICS?**

SARA BERBEL

1. Introducció

Tradicionalment s'ha considerat que el sector privat és el que introdueix la innovació a la societat. Aquest es considera àgil, creatiu, dinàmic i competitiu, mentre que l'administració pública és aquell sector gris i burocràtic, un monstre difícil de moure, estàtic, que actua com a reacció i a la defensiva, i que només intervé en el mercat quan hi ha algun problema a resoldre. En canvi, seguint la tesi de Mariana Mazzucato (2016), considero que aquesta creença és un dels tants mites que ens fa creure el neoliberalisme i tractaré de mostrar que sovint l'administració pública és la que introdueix la innovació a la societat, així com també la que corre riscos per provar nous sistemes, programes o productes que millorin la vida de la ciutadania.

Ho faré posant l'exemple d'algunes polítiques de l'Ajuntament de Barcelona, que és l'administració que conec millor en aquests moments, però tothom podrà fer les analogies pertinents amb altres administracions.

La prova més clara del rol impulsor que tenen les administracions a la vida pública és l'enorme retrocés que han patit les polítiques d'igualtat durant la crisi (quan les diverses administracions se n'han deixat d'ocupar) i, a remolc, els indicadors econòmics que es refereixen a les dones. L'Estat espanyol és un cas d'estudi interessant, ja que abans de la crisi va mostrar senyals de desenvolupament positiu en les polítiques d'igualtat i en les qüestions de gènere, especialment durant el govern socialdemòcrata de Zapatero, del 2004 al 2010.

Segons dades de l'INE (2007), tot i que les dones espanyoles s'encarregaven majoritàriament del treball no remunerat, el percentatge de dones al mercat laboral s'havia incrementat de forma contínua, la representació parlamentària de les dones s'havia estabilitzat des del 2004 (36%) i les polítiques d'igualtat de gènere s'havien institucionalitzat i consolidat progressivament. La llei d'igualtat aprovada per l'Estat espanyol l'any 2007 va ser considerada com una de les lleis més pioneres en aquest àmbit a nivell europeu. Per primera vegada, es creava el Ministeri d'Igualtat i prenia força les institucions autonòmiques que vetllaven per la promoció de les

dones i la igualtat d'oportunitats, com l'Institut Català de les Dones a Catalunya. També a Catalunya es creava la Direcció d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball de la Generalitat de Catalunya, que tenia entre els seus objectius principals assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'entorn laboral a través de la introducció de mesures i plans d'igualtat a les empreses, així com també treballant per eliminar les desigualtats de gènere en el mercat de treball.

Posteriorment les polítiques envers la crisi han estat deflacionistes, intencionadament anomenades *polítiques d'austeritat*, de la mà de governs conservadors i amb l'objectiu d'indicar que hem viscut per sobre de les nostres possibilitats i que la ciutadania n'és la responsable. No obstant això, la resistència feminista contra les polítiques d'austeritat i les polítiques regressives en termes d'igualtat, així com la resistència de les dones a tornar a l'àmbit domèstic, han bloquejat la redomesticació de les dones (Lombardo, 2017).

Al món occidental, el mercat de treball està immers en una profunda transformació, en el qual el canvi tecnològic té un impacte disruptiu i les conseqüències de la recent crisi econòmica han conduït a una paradoxa aparent: quan l'economia està a prop de recuperar el nivell d'ocupació previ a la crisi—i en altres països del nostre entorn ja ho ha fet—, es detecta un empitjorament de la qualitat de l'ocupació, especialment en certs grups de població, i hi ha una insatisfacció generalitzada a nivell internacional amb el funcionament de les institucions laborals i les polítiques macroeconòmiques.

Barcelona és un bon exemple d'aquestes tendències. D'una banda, compta amb un mercat laboral que en els darrers anys ha evolucionat amb gran dinamisme, creant ocupació neta a un ritme que li ha permès resistir millor l'impacte de la crisi que al conjunt de Catalunya i Espanya, així com reduir l'atur als nivells més baixos des del 2008. Al mateix temps, la qualitat de l'ocupació acusa l'impacte de la crisi també a la ciutat. En aquest context, el govern municipal ha situat la lluita contra l'atur com a objectiu prioritari i ha proposat un canvi en la manera de governar i noves línies de treball, en les quals es concep l'Ajuntament de Barcelona, i en conseqüència Barcelona Activa, com agent econòmic de primer ordre a la ciutat en la promoció

de l'ocupació, amb l'*Estratègia per l'ocupació de Barcelona 2016-2020* com a principal instrument d'actuació.

No obstant això, cap estratègia per l'ocupació pot reeixir si no incorpora la perspectiva de gènere, ja que, com veurem a les pàgines següents, les dones són les que tenen un índex d'atur més elevat, un menor nivell d'activitat, pitjors sous i contractes més precaris. Realitzar projectes que contemplin aquesta vessant esdevé, per tant, imprescindible.

Al llarg d'aquest article intentaré analitzar la situació de les dones a partir de dues mirades diferents però que es retroalimenten i interseccionen en la realitat conceptual (i en la quotidiana): la dimensió socioeconòmica i la dimensió simbòlica, seguint l'esquema que ens ha llegat Nancy Fraser (2008). Paral·lelament aniré posant exemples de polítiques concretes que s'estan desenvolupant en l'àmbit municipal impulsades per l'Ajuntament de Barcelona, com a mostra del que les administracions poden fer per abordar aquests problemes. La idea és que, sense ser exclusius, ni molt menys exhaustius, els exemples puguin servir per inspirar altres polítiques i sumar-se a les actuacions d'altres administracions i de la mateixa societat civil, sempre tan dinàmica.

2. Dimensió socioeconòmica

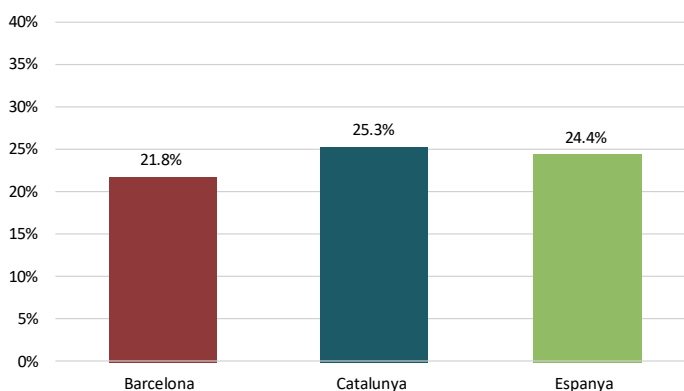
2.1 La bretxa salarial de gènere

La feminista espanyola Margarita Pérez de Celis ja destacava en un article de l'any 1857 que la discriminació salarial era «la más irritante de las injusticias» (Berbel *et al.*, 2013). A principis del segle xx, les dones treballadores la van ubicar entre les principals reivindicacions i denunciaven que els homes cobraven el doble per realitzar la mateixa feina. Avui dia no és el doble, però encara arrosseguem prop d'un 25% de diferència salarial. Aquesta distribució desigual del treball entre homes i dones en base a estereotips i rols de gènere és el que es coneix com *divisió sexual del treball* i és la principal causa en la qual s'assenten les desigualtats de gènere a l'entorn laboral.

Hem de reiterar una vegada i una altra que les trajectòries laborals de

dones i homes no són innates, sinó que són el resultat d'una construcció sociocultural que associa rols, responsabilitats i estereotips en funció del sexe, i que converteix la diferència en desigualtat. Les responsabilitats que es prenen en el mercat de treball tenen a veure amb allò que es pren en l'àmbit domèstic i de cura. Si analitzem la història, podem constatar que les desigualtats de gènere en el mercat de treball no desapareixen, sinó que es transformen (Torns, 2001).

Gràfic 1. Bretxa salarial entre homes i dones. (2016)



Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del GTP

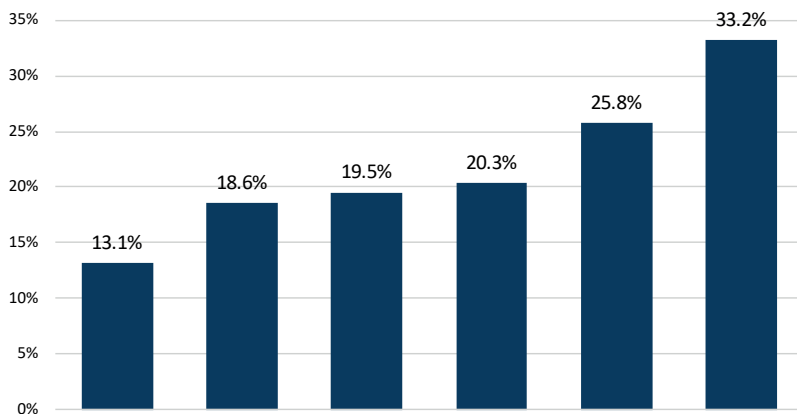
La bretxa salarial de gènere és multicausal, ja que respon al lloc que ocupen les dones al mercat laboral, a les seves responsabilitats domèstiques i de cura, als tipus de contractes als que tenen accés i al menor prestigi d'allò que és femení al món econòmic.

Segons el Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local, a partir de dades del Gabinet Tècnic de Programació de l'Ajuntament de Barcelona, l'any 2016 les dones assalariades residents a Barcelona van percebre un salari anual mitjà —25.669 euros— un 21,8% inferior al dels homes. Tot i que les bretxes

salarials¹ de Catalunya i Espanya van ser superiors a les de la ciutat (25,3% i 24,4%, respectivament), la magnitud d'aquest indicador reflecteix la persistència de desigualtats de gènere significatives al mercat de treball. La bretxa salarial entre homes i dones residents a la ciutat té lloc en totes les franges d'edat, nivells educatius, nacionalitats i grups professionals, en gairebé la totalitat de sectors i amb tot tipus de contracte i jornada.

Pel que fa als grups professionals, la bretxa salarial més marcada —que supera la mitjana de la ciutat— es troba en l'àmbit de professions industrials d'oficials i especialitzades (33,2%) i en el grup d'alta direcció, enginyers i llicenciats (25,8%), un segment en el qual es detecta clarament la dificultat d'ascens professional de les dones als llocs de direcció més ben remunerats.

Gràfic 2. Bretxa salarial per gènere per grups professionals a Barcelona (2016).

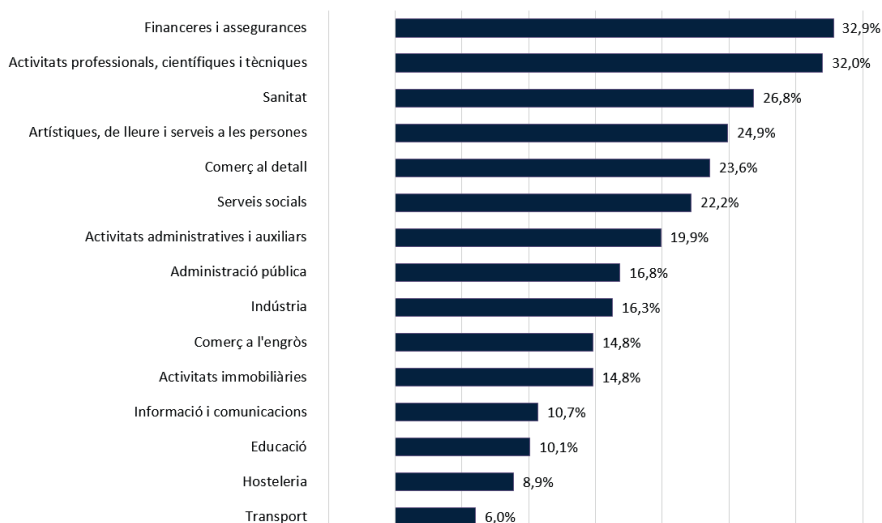


Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

¹ Les dades de bretxa salarial responen al càlcul del guany anual, no per hora. El càlcul de la bretxa salarial per hora, si bé és útil per fer una comparativa més homògena entre persones ocupades amb diferent nombre d'hores treballades i tipus de jornada, deixa fora del càlcul el factor temps, concretament la jornada parcial, que té un efecte molt important en la determinació de la bretxa salarial de gènere, atès que es tracta d'una figura molt més comuna entre les dones que entre els homes. De fet, el pes del treball a temps parcial entre les dones assalariades a Barcelona (19,2% del total) més que duplica el que registra el col·lectiu masculí (8%). Tot i així, tots dos càlculs són necessaris per aprofundir en l'anàlisi del mercat de treball i per trobar pistes que ens ajudin a solucionar el problema.

Per sector d'activitat, tots—excepte la construcció— mostren una bretxa salarial de gènere desfavorable a les dones. Superen la mitjana de la ciutat les activitats financeres i les assegurances, les professionals, científiques i tècniques, les artístiques, les de lleure i els serveis a les persones, el comerç al detall i els serveis socials.

Gràfic 3. Bretxa salarial de gènere per sector d'activitat a Barcelona (2016).



*No hi ha dades disponibles de dones en la categoria “Venda i reparació de vehicles”

Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

2.2 La segregació horitzontal

Blau per als nens i rosa per a les nenes: aquest és l'origen primari de la segregació horitzontal al treball. Juguines, activitats o extraescolars, tot s'orienta en funció del gènere que se suposa a cadascú i deriva, posteriorment, en diferents estudis i treballs (que comporten diferents salaris i diferent prestigi, ací radica el problema).

La segregació horitzontal o ocupacional consisteix en la sobrerepresentació d'un grup determinat en un sector del mercat laboral en base a criteris no justificables (Bettio i Verashchagina, 2009). Anker (1998) parla de la segregació horitzontal com una de les característiques universals de les societats contemporànies i no només sustenta l'estat del benestar, sinó també el mercat laboral en si mateix. S'arrela en estereotips i creences associades als rols i a les expectatives de gènere que tenen un fort impacte en la composició del mercat laboral. Les ocupacions considerades femenines cada cop ho són en major mesura, subvertint així l'assumpció que la incorporació al mercat laboral es fa de manera igualitària i equiparable. S'afegeix, a més, un component de classe social que no pot ser menystingut.

Un dels sectors en els quals les dones estem menys representades és l'àmbit de les ciències i les tecnologies, un sector en continu creixement que pot oferir moltes oportunitats noves d'ocupació i de promoció professional, atès que és un dels àmbits més demandats en l'actualitat. La bretxa de gènere en tecnologia comença ben aviat. En la formació tecnològica, les noies i les dones encara estan molt infrarepresentades, tant en l'àmbit de la formació professional —en el qual només representen un 6% de matrícules en informàtica i comunicació— com en les carreres universitàries d'àmbit més tecnològic —en el qual representen el 13% de les matrícules.

Per abordar aquesta situació, les administracions públiques estan impulsant programes STEM amb perspectiva de gènere, per tal que les noies s'interessin per aquestes disciplines. Un exemple és el paquet de mesures impulsat per l'Ajuntament de Barcelona des de Barcelona Activa per tal de trencar les barreres davant de la ciència i la tecnologia, així com també les que representa la segregació horitzontal.

Taula 1. Accions de Barcelona Activa quant a la segregació horitzontal.

Projecte de vocacions científicotecnològiques

Programa de formació adreçat a estudiants per impulsar les vocacions científicotecnològiques, sobretot en les noies, que s'està duent a terme al Parc Tecnològic de Barcelona Activa amb les escoles de Nou Barris. L'objectiu és estendre'l a tots els districtes de la ciutat.

Formació en capacitació tecnològica i digital

Antenes formatives a les biblioteques per reduir l'escletxa digital de classe i de gènere.

- Cibernàrium. Formacions especialitzades per reduir l'escletxa digital.
- IT Academy. Programa formatiu d'alta especialització en l'àmbit de les tecnologies i l'esfera del Mobile, que incorpora la perspectiva de gènere.

Foment de la presència de dones al món tecnològic i digital

- Incubadora MEDIATIC. Adreçada a empreses d'alt impacte tecnològic, en la qual es prioritzen projectes desenvolupats per dones.
- Incubadores empresarials. Es prioritza l'accés a les dones.

Programes d'inserció laboral

- Bombrera, perquè no? Programa adreçat a eliminar la masculinització de determinades professions, com és el cas del cos de bombers.
- Reconduïx el teu perfil professional. Projecte per potenciar l'accés de les dones a les ocupacions de conducció d'autobusos i camions, adreçat a dones del barri de la Marina (feminització de les ocupacions industrials).

Anàlisi i coneixement

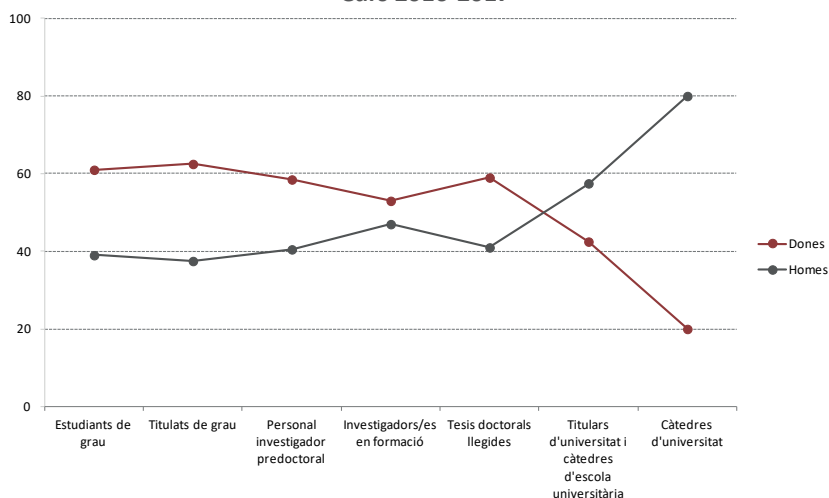
-El terra enganxós de les dones al mercat de treball de Barcelona. Estudi que proposa abordar quina és la realitat del terra enganxós a la ciutat de Barcelona i fer propostes de millora en l'ocupació, focalitzant-se en sectors econòmics que es caracteritzen per la seva feminització i precarització, com les activitats de neteja, l'hostaleria, la restauració i els serveis d'atenció domiciliària. Hi col·laboren la Universitat Autònoma de Barcelona a través del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) i la Secretaria de la Dona de Comissions Obreres (CCOO).

Font: Elaboració de la Direcció de Desenvolupament Organitzatiu de l'Agència de Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona, Barcelona Activa.

2.3 La segregació vertical

A mesura que s'ascendeix en la jerarquia, la presència de dones disminueix i, quan s'arriba a posicions de responsabilitat i poder, aquesta esdevé en molts casos merament testimonial. És conseqüència de la segregació vertical al mercat de treball, que anomenem *sostre de vidre*. La qüestió fonamental rau en la concepció del poder, històricament adscrit als barons i sovint rebutjat o acceptat amb cautela per les pròpies dones, considerant l'educació diferencial i les diferents experiències de culpa, soledat i, fins i tot, hostilitat d'aquelles que arriben a ostentar-lo (Berbel, 2013; Ridgeway i Correll, 2004, 518).

Gràfic 4. Alumnat i Professorat de la Universitat de Barcelona per sexe. (%)
Curs 2016-2017



Font: Universitat de Barcelona

El gràfic de tisora presentat per la Universitat de Barcelona en relació al curs 2016-17 és ben il·lustratiu del fet que el predomini femení en l'accés a la universitat és capgira de manera clara quan s'analiza l'avenç en la carrera acadèmica. D'aquesta manera, les dones representen el 62% dels estudiants

de grau i de màster universitari, però, quan comença l'etapa de doctorat i s'inicia la carrera d'investigació, amb les primeres beques de recerca, la mitjana de dones entre els investigadors en formació baixa fins al 58%. A partir del doctorat, i a mesura que s'analitzen les diferents categories de personal docent i investigador, es constata que els percentatges d'homes i de dones canvien de tendència: els primers esdevenen majoria. No obstant això, des de l'any 2012, la proporció de dones entre el personal docent i investigador ha augmentat un 1,6% i ha arribat fins al 45,1% el 2017. Pel que fa a la categoria de catedràtic, es constata que les dones ocupen actualment un 19,6% d'aquests llocs a la Universitat de Barcelona i, si es compara aquesta dada amb la de l'any 2012 —quan hi havia un 21,6% de dones catedràtiques—, s'observa una disminució de dos punts percentuals —en termes absoluts, les dones catedràtiques passen de 128 a 94. Cal, però, tenir en compte que el nombre total de catedràtics al llarg del mateix període s'ha reduït en un 19,2%.

En conjunt, el *sostre de vidre* frena l'accés de les dones al món del coneixement, com acabem de veure, i també a l'econòmic, ja que els llocs de direcció a les empreses es mantenen força inalterats en els últims deu anys i la pèrdua de talent es fa cada vegada més evident en un context d'augment del nombre de dones amb estudis superiors.

2.3.1 Sostre de vidre al món empresarial

El quart trimestre del 2017, només tres de cada deu persones directives a Catalunya eren dones, una proporció (al voltant del 30%) que es manté estancada des de l'any 2013. En el mateix període, el percentatge de dones que treballen amb rang de personal directiu no supera el 3%, mentre que en el cas dels homes l'indicador es duplica (6,1%²). Així doncs, la societat perd gran part del talent que podria enriquir-la: en concret, el talent de la meitat de la població, el talent de les dones. L'Observatori de Gènere de la Cambra de Comerç de Barcelona (2008) va publicar un estudi anomenat *L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení*, que constata que

² Dades elaborades pel Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona a partir de l'Enquesta de Població Activa de l'Institut Nacional d'Estadística.

l'any 2006 un total de 32.595 dones amb formació superior van abandonar prematurament la seva professió i que la dificultat de conciliació de la vida personal i laboral va ser una de les causes fonamentals d'aquest abandonament. Aquest mateix estudi va quantificar també la pèrdua de capital humà qualificat que comporta la sortida de totes aquestes dones del mercat laboral i els resultats demostraven que equival a un cost de 12.152 milions d'euros, és a dir, un 6,2% del PIB de Catalunya.

Quan hi ha poques dones a la plantilla d'una empresa, hi ha altres evidències que indiquen que s'està perdent talent. Estudis d'importants *think tanks* internacionals, com Catalyst (2007) i McKinsey (2017), han demostrat que les empreses amb dones en llocs de direcció obtenen més beneficis que aquelles que només compten amb homes. Es tracta d'una prova més del fet que, si no s'aprofita el talent femení i les dones estan per sota del nivell que els correspon, l'empresa perd la seva capacitat, els seus coneixements i les seves aportacions.

No podem oblidar un altre resultat d'aquesta segregació vertical. Dins del col·lectiu de persones treballadores pobres, predominen les dones: a Barcelona, l'any 2015, el percentatge de dones assalariades que cobraven salaris mensuals de 1.000 euros o menys era del 36,6%, mentre que el d'homes era del 28,1%, de manera que el diferencial se situa en 8,5 punts percentuals. Cal relacionar aquests indicadors amb el concepte de *terra enganxós*, que expressa el fenomen de la dificultat de les dones a l'hora de sortir de feines menys valorades socialment i econòmicament per ascendir professionalment a altres tipus d'activitats més ben remunerades.

Aquest terra enganxós està relacionat amb la major ocupació de les dones en determinades professions en les quals les condicions de treball són d'una qualitat pitjor i menys remunerades. Les dones tenen una forta presència laboral en els sectors econòmics vinculats a les cures. A Barcelona, són més de set de cada deu les que treballen en sanitat i serveis socials, i més de sis que ho fan en l'educació i en altres serveis personals, mentre que en el conjunt de sectors econòmics les dones representen poc més de la meitat de la població assalariada. Cal tenir present que als sectors de la sanitat i dels serveis socials les condicions laborals solen ser més precàries que al conjunt de l'economia de Barcelona—major incidència de la tem-

poralitat, contractes parcials, sous baixos, etc.—, un fet que reverteix en pitjors condicions laborals de mitjana per a la dona.

Taula 2. Distribució de la població assalariada per sexes i activitat econòmica a Barcelona: 2015.

	Dones	Homes	Diferencial
Sanitat	76,3%	23,7%	52,6 p.p
Serveis Socials	75,5%	24,5%	51,0 p.p
Educació	64,1%	35,9%	28,2 p.p
Altres serveis personals	62,4%	37,6%	24,8 p.p
Conjunt dels sectors	51,4%	48,6%	2,8 p.p

Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

2.4 La lluita contra la pobresa

Set de cada deu pobres al món són dones. A la nostra ciutat, lamentablement, la xifra és molt similar i més del 60% de les persones que cobren la renda mínima d'inserció (aquell ingrés que es cobra quan no n'hi ha cap altre) són dones. És per això que sovint hem de destacar que la pobresa té rostre de dona.

Una de les principals conseqüències de la crisi iniciada el 2008 i dels canvis en la regulació laboral durant el seu transcurs han estat la contenció i la pèrdua de capacitat adquisitiva dels salaris. Aquesta evolució ha comportat que, el 2015, el 32,4% dels treballadors i de les treballadores de Barcelona sigui com a màxim mileurista (és a dir, que cobri un salari brut de 1.000 euros o menys al mes), un percentatge que entre les persones menors de 30 anys s'eleva fins al 64,7%.

Aquestes tendències han dut a l'eclosió d'un fenomen ben conegut als Estats Units, el de les persones treballadores pobres (*working poor*, en

la literatura anglosaxona), que, tot i treballar, no guanyen prou per tenir una vida digna ni mantenir una família, en cas que la tinguin. Es troben, per tant, en una situació de gran vulnerabilitat laboral. D'acord amb la recent *Enquesta de condicions de vida*, una de cada deu persones ocupades residents a Barcelona (el 9,8%) es trobava en aquesta situació el 2016, un percentatge que a la resta de l'àrea metropolitana arribava al 11,7%. I, un cop més, les dones són majoria en aquest col·lectiu.

Es trenca així un dels eixos centrals que sustentaven el pacte social de la postguerra europea, que vinculava la participació en el mercat de treball a l'accés a un salari i a un nivell de vida dignes.

A finals del 2017, el perfil de l'atur registrat a Barcelona és el d'una dona més gran de 45 anys amb educació general i procedent dels serveis a les empreses o del comerç.

Tal com s'explica a l'*Estratègia contra la feminització de la pobresa i la precarietat 2016-2024* de l'Ajuntament de Barcelona, les dones s'enfronten a múltiples limitacions respecte a la seva capacitat de sortir de la pobresa, i aquestes limitacions tenen molt a veure amb la situació de precarietat en què es troben:

Tot i que la precarietat està estretament lligada a les condicions laborals i a la seva degradació, avui dia engloba també altres aspectes de la vida de les persones que no estan només vinculats amb el mercat de treball formal. Així, inclou la situació de les persones en tots els treballs, siguin o no remunerats, la carència de temps o la falta d'harmonització, la impossibilitat de portar a terme una vida plena per manca d'oportunitats o per obstacles generats per desigualtats —de gènere, d'origen, de classe, de diversitat funcional, etc.—, tot i ser, sovint, persones més formades que generacions anteriors. A més, en moltes ocasions la precarietat en la vida de les dones s'expressa en situacions d'estrès, de submissió, en la detecció d'un minvament de la capacitat de participació i fins i tot en un procés de desempoderament.

2.4.1 Salari mínim de ciutat

Una de les propostes sorgides en l'àmbit internacional com a resposta al fenomen de les persones treballadores pobres és la implantació territorialitzada de salaris de referència, habitualment en l'àmbit local. El salari de referència o salari de vida seria aquell que té per objectiu principal establir una remuneració suficient perquè un/a treballador/a i la seva família puguin viure dignament, vinculada sempre a un espai geogràfic determinat.

En el cas de Barcelona, l'estudi *Càlcul del salari de referència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona* (D'Aleph, 2016) estima per primera vegada aquest salari mínim de ciutat basant-se en la definició d'un pressupost de necessitats bàsiques per poder tenir una vida digna dins de l'àrea metropolitana. L'informe estima el salari de referència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona en un valor final de 1.048,87 euros, que seria la quantitat mínima que una persona adulta tipus que resideixi en aquest entorn necessitaria mensualment per satisfer les seves necessitats bàsiques i viure-hi dignament. Aquest salari de referència o salari mínim de ciutat s'ha calculat també per territoris, en base a les diferències de preu dels principals ítems analitzats (transport, habitatge, educació, oci, alimentació, etc.), i, per exemple, a Barcelona ciutat es fixa —per una persona que viu sola— en 1.251,15 euros.

Tenint en compte aquests elements, l'Ajuntament de Barcelona i l'Àrea Metropolitana de Barcelona s'han compromès a impulsar l'establiment d'un salari mínim de referència de 1.000 euros, una actuació que consideren prioritària i necessària per millorar la qualitat de l'ocupació i la qualitat de vida de la ciutadania. No obstant això, cal tenir en compte que al nostre país no és una potestat de les ciutats (com sí que passa als Estats Units) i, per tant, les formes d'impulsar-lo són obligatòriament indirectes, ja sigui donant exemple des de les pròpies administracions com treballant conjuntament amb els agents socials i econòmics per tal que, a través de la negociació col·lectiva, s'avanci en aquest sentit.

Actualment, en el marc del Consell Econòmic i Social de Barcelona (CESB), un grup de treball amb participació dels agents socials de la ciutat i l'Ajuntament de Barcelona està avançant en l'elaboració d'una proposta concertada sobre aquest tema.

Taula 3. Actuacions de Barcelona Activa per la igualtat d'oportunitats i l'ocupació de qualitat.

Criteris de gestió per crear ocupació de qualitat

Modificació dels criteris d'intermediació: només es gestionaran i es publicaran peticions d'ocupació d'empreses que ofereixin un salari superior a 1.000 euros, contractes d'almenys sis mesos i condicions laborals que facilitin la conciliació.

Criteris socials i sostenibles en la contractació pública

S'han incorporat nous criteris d'eficiència social per a les licitacions d'obres i serveis: inclouen requisits per potenciar els drets socials i laborals (com les clàusules socials de gènere), l'accés al mercat públic a les petites i mitjanes empreses i les oportunitats a entitats de l'Economia Social i Solidària, així com criteris de sostenibilitat.

Atenció als grups/col·lectius en situació de vulnerabilitat

L'estratègia per l'ocupació prioritza l'atenció i el foment de l'ocupació en les dones, les persones joves, les majors de 45 anys en situació d'atur de llarga durada, les persones migrades, amb discapacitat i/o diversitat funcional, baixa ocupabilitat i qualificació o aquelles que operen de forma cronicada en l'economia submergida, on també hi ha una gran majoria de dones.

Atenció a l'atur als barris

S'ha territorialitzat l'atenció i l'assessorament a les persones en aturper tot Barcelona mitjançant la descentralització dels dispositius locals d'ocupació de Barcelona Activa i la col·laboració amb el Servei d'Ocupació de Catalunya.

Plans de desenvolupament de districte

S'han implementat Plans de Desenvolupament Econòmic als sis districtes amb menor renda per capita i més atur. Accions com ara el projecte «Dones trencant amb la precarietat» de l'Estratègia contra la Feminització de la Pobresa i la Precarietat (2016-2024) de l'Ajuntament de Barcelona.

Punt de defensa de drets laborals

Assessorament gratuït i informació a persones treballadores com també ocupadores que tinguin dubtes sobre condicions contractuals, remuneració salarial o durada de les jornades laborals, entre d'altres. Barcelona Activa i els districtes de Ciutat Vella, Nou Barris i Sants treballen en xarxa amb les entitats del barri i els agents sindicals allà on es concentren algunes de les professions més castigades per la precarietat i la baixa qualitat en l'ocupació, com l'hostaleria, la restauració i la neteja, on la majoria de les persones que hi treballen són dones.

Font: Elaboració del Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona en base a dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

2.4.1 Aposta per la renda bàsica universal

Considero que la renda bàsica universal o de ciutadania pot ser una bona fórmula per combatre la discriminació laboral, salarial i social de la població amb precarietat laboral i pobresa —que afecta especialment les dones—en concedir un ingrés propi a qualsevol persona, independentment de la seva classe social, l'edat, l'ètnia i l'origen. El principal benefici que tindria seria atorgar una seguretat material a les persones que, tradicionalment, se n'han vist mancades, a qui es facilitaria un requisit bàsic per ser independents. Tot i que també reduiria la precarietat en el lloc de treball, perquè augmentaria el poder de negociació amb l'empresariat, permetria l'opció d'innovar en projectes sense la por a perdre-ho tot (un temor que fa que menys dones que homes es dediquin a l'emprenedoria) i podria contribuir a la valoració social del treball domèstic.

No obstant això, algunes veus feministes consideren que una renda bàsica podria contribuir al fet que les dones quedessin confinades a la llar i a les tasques de cura, impeding-ne la seva emancipació. En aquest punt cal remarcar que una renda bàsica requeriria anar acompanyada d'altres mesures feministes i d'igualtat, per evitar possibles efectes negatius, de la mateixa manera que qualsevol altra mesura universal, però, així i tot, l'efecte sobre la reducció de la pobresa, que és el seu objectiu primer i definitiu, seria fonamental per a les dones.

La renda bàsica no és una solució a tots els problemes socials, com a vegades se li demana, però suma positivament amb la majoria de mesures per erradicar la pobresa i altres factors negatius que afecten les persones més vulnerables de la nostra societat. A més, pot tenir un impacte positiu en el dèficit de reconeixement simbòlic i el prestigi social de les dones.

2.5 Noves organitzacions del temps

Es calcula que aproximadament un 30% d'empreses a Catalunya contemplen alguna mesura de conciliació de la vida personal i laboral per a la seva plantilla. En els darrers anys de polítiques del temps a Catalunya, aquest repte s'ha dut a terme principalment a través de mesures com l'accés a permisos i excedències, així com la flexibilització de

l'hora d'entrada i sortida de la feina. En segon terme, i a força distància, trobem la compactació de la jornada i la reducció horària els mesos d'estiu (Berbel, 2015a). Aquestes mesures, tot i que suposen un avenç, queden lluny de la necessitat d'emprendre una reforma global que suposi un canvi de dinàmica profund i que tinguin en compte la revalorització del temps dedicat a un mateix, a les tasques reproductives, domèstiques i de cura (Moreno, 2015). Això demana una implicació activa de totes les institucions públiques, cosa que milloraria, entre d'altres, la salut dels ciutadans i les ciutadanes, la productivitat i la igualtat de gènere.

Quant a igualtat i impacte en la vida de les dones, la reforma horària també hi pot jugar un paper clau. Els horaris que seguim actualment —en contrast amb els que se segueixen a la resta d'Europa—, amb jornades llargues que presenten un retard a totes les activitats i que situen el temps d'oci fins a les onze o les dotze de la nit, impliquen menys hores de són i més nivell d'estrès pels llargs i rígids horaris laborals que dificulten la convivència amb els infants o la cura de persones dependents (Berbel, 2015b). Es tracta d'elements que, analitzats en clau de gènere, permeten establir la reforma horària com una eina que ens permetria avançar cap a una major coresponsabilitat i l'al·leujament de la sobrecàrrega de rol per part de les dones, que erosiona la seva salut i autonomia política (Berbel, 2015c).

Taula 4. Accions de Barcelona Activa quant a la conciliació.

Pacte del temps

Barcelona Activa, des de la Direcció de Desenvolupament Socioeconòmic de Proximitat, n'és impulsora com a mesura per fomentar la conciliació mitjançant una nova organització del temps. El pacte incorpora actuacions del mateix Ajuntament, d'entitats socials, d'empreses de la ciutat i de persones individuals que s'hi vulguin adherir.

Premis Barcelona a l'Empresa Innovadora en Conciliació i Temps

Objectiu: fer visibles i reconèixer les accions més innovadores vers la conciliació de la vida laboral, atorgats per l'Ajuntament de Barcelona.

Categories:

Empreses amb menys de 10 persones treballadores

Empreses d'entre 10 i 50 persones treballadores

Empreses d'entre 51 i 250 persones treballadores

Empreses amb més de 250 persones en plantilla

Font: Elaboració de la Direcció de Desenvolupament Organitzatiu de l'Agència de Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona, Barcelona Activa.

3. Dimensió simbòlica

3.1 Les tres R

Va ser la pensadora Nancy Fraser (2008) qui va elaborar la teoria de les tres R per analitzar les causes de la injustícia al món occidental. D'aquesta manera, va assenyalar la manca de Redistribució econòmica, la manca de Reconeixement que acompanya determinats col·lectius (sovint els mateixos que pateixen manca de redistribució econòmica però no necessàriament) i la manca de Representació. Aquests tres paràmetres configuren la situació d'exclusió de l'àmbit públic i de poder, i les dones pateixen un dèficit en les tres R.

A les pàgines anteriors hem analitzat els factors que contribueixen a una manca de justícia econòmica vers les dones, que anomenem *economia objectiva*, com són els salaris més baixos, una taxa d'atur més alta o nivells de pobresa també més alts. En aquest apartat de l'article, però, ens centrarem en el que anomenem *economia simbòlica*, que és la injustícia social relacionada amb el menor reconeixement i la menor representació de les dones. Hem de tenir en compte que, tot i aquesta distinció, el prestigi i la valoració social inferior de les dones sovint es trasllueix en una valoració econòmica objectiva menor (sous més baixos, menys feina, menys accés a llocs de decisió), de manera que resulta útil fer la diferència a efectes d'anàlisi i explicació, però a la pràctica diària ambdós tipus d'injustícies estan íntimament relacionats.

És per això que, des de la gestió pública, considerem oportú realitzar actuacions per als dos tipus d'injustícia per tal d'aconseguir l'objectiu de reconeixement i valoració de les dones més plenament.

3.2 Representació i visibilització

A Catalunya ha aparegut una plataforma amb el *hashtag* #onsónlesdones, que exemplifica molt bé aquesta manca de representació femenina als mitjans de comunicació. «On són les dones?», ens preguntem un cop i un altre quan veiem fotos de jornades, consells de direcció o programes de persones expertes. Trobem la sobrerepresentació masculina en tots els àmbits, de de l'empresarial i l'acadèmic fins als debats polítics o socials. La pluralitat de vivències de gènere, per tant, pateix una invisibilització que minva la riquesa de la nostra visió del món i redueix les oportunitats de les dones de fer sentir la seva veu.

L'origen d'aquesta manca de visibilitat podria ser la poca o molt poca presència de dones als llibres de text a l'educació obligatòria. L'estudi *Análisis de la ausencia de las mujeres en los manuales de la ESO. Una genealogía del conocimiento oculto*, realitzat per Ana López-Navajas i la Universitat de València l'any 2014, revela que tan sols un 12,8% dels llibres de text de l'ESO esmenta el nom d'alguna dona, en algun cas sense cap rellevància. La xifra és encara menor, un 7,5%, si parlem de dones referents en els camps culturals i científics.

Aquesta manca de visibilitat continua al llarg de l'edat adulta, especialment a partir dels 50 anys, i és clamorosa als mitjans de comunicació. L'Associació de Dones Periodistes de Catalunya va fer un estudi sobre la presència de dones en mitjans o programes, amb resultats molt evidents. Algunes de les principals conclusions són les següents:

- La presència femenina als mitjans de comunicació s'ha incrementat molt lentament: del 17% del 1995 al 24% el 2010. Aquests set punts de diferència no reflecteixen l'augment de la participació de les dones a la societat en aquests tres lustres.
- Una prova fefaent de la lentitud amb la qual els mitjans de comunicació integren els canvis socials que les dones estan protagonitzant és el 76% de presència masculina a les notícies, una dada que s'expressa gràficament si considerem que tres de cada quatre persones que ens mostren les notícies al món són homes.
- Centralitat femenina a les notícies: quantifica el protagonisme

femení en la informació. En l'últim monitoratge s'assoleix el 13%, un percentatge lleugerament superior al dels darrers anys, que havia estat del 10%.

- Pel que fa a les relacions de parentiu, la darrera edició del GMMP conclou que les identificacions per motius familiars van ser del 18% per a les dones i del 5% per als homes. El fet que les dones siguin explicades en funció de les seves relacions de parentiu amb els homes, marits, fills o pares amb una freqüència quatre vegades superior als homes comporta mantenir un clíxe tradicional, segons el qual el nucli de significació per a les dones es troba en els seus vincles afectius. Aquest estereotip oculta les diverses situacions personals i professionals de les dones mentre que, en el cas dels homes, amaga els vincles sentimentals i de parentiu que mantenen més enllà de les relacions professionals, cosa que afavoreix una imatge de masculinitat tradicional que juga en detriment de la igualtat.

I no menys important és la publicitat, principalment sexista, que reforça tots els estereotips, els rols de gènere i situa les dones en condicions d'inferioritat de coneixements i d'autoritat. S'ubiquen en professions relacionades amb l'atenció a les persones, les cures i el manteniment de la llar (cuidadores, netejadores, venedores), no pas en relació a la seva intel·ligència, les seves capacitats, competències i habilitats. Els homes també pateixen aquest biaix, tot i que no es pot tractar de la mateixa manera, atès que la seva representació és valoritzada i apareixen com a models de professions d'èxit i de poder: esportistes d'elit, bancaris, enginyers, economistes, científics, etc.

3.3 Posar en valor els treballs femenins

En conseqüència, un dels reptes que tenim com a societat és recuperar i reivindicar la dimensió pública de la vida quotidiana, així com també donar valor, prestigi i reconeixement a les ocupacions relacionades amb l'atenció a les persones dependents, la cura de les persones i la neteja d'edificis, equipaments i llars. Es tracta d'ocupacions que quan surten de

l'àmbit privat són remunerades, però en pitjors condicions que d'altres, amb salaris més baix o si, en alguns casos, amb menors garanties i drets laborals. La coneguda situació de les *kellys*, les cambreres de pisos que reclamen un reconeixement més gran i sobretot millores en les seves condicions laborals (relacionades amb la rigidesa de les seves tasques, els pocs moments de descans, les exigents jornades laborals, la baixa remuneració, les càrregues físiques i les conseqüències en la seva salut, entre d'altres), ha posat de manifest la manca de valorització d'aquestes feines, que majoritàriament realitzen dones i que són conceptualitzades com a part de la seva condició de gènere.

3.4 Reconeixement a través de premis o guardons

Els premis i guardons poden ser una manera (no l'única ni la prioritària) de sensibilitzar, prestigiar i donar a conèixer dones o la feina que realitzen, sovint invisibles totes dues. S'ha d'anar en compte, però, que no siguin una pantalla per ocultar veritables canvis estructurals, que són els que podran erradicar definitivament les desigualtats en el reconeixement d'ambdós sexes.

A Barcelona Activa es treballa en el reconeixement de les dones des de l'Escola de Dones Professionals, Directives i Emprenedores, i es pretén posar en valor els projectes empresarials impulsats per dones així com fer-les visibles com a models de referència per a altres dones. En aquesta línia, Barcelona Activa, juntament amb la Xarxa de Parcs Científics i Tecnològics de Catalunya, va lliurar en el marc del 8 de març, Dia Internacional de les Dones, els premis FemTalent 2018, relacionats amb el món de la ciència, la tecnologia i la innovació. Els premis mostren la presència de dones en aquests àmbits i la seva importància com a motor econòmic de la ciutat de Barcelona. Hi ha altres institucions catalanes que també desenvolupen el lliurament de premis com a sistema de reconeixement públic. En el següent quadre, posem alguns exemples:

Taula 5. Reconeixement públic: premis i guardons a dones professionals.

Barcelona Activa	Premis de l'Escola de Dones Professionals, Directives i Emprendedores	Pretenen posar en valor els projectes empresarials impulsats per dones, així com fer-les visibles coma models de referència per a altres dones. En procés per a l'any 2018
Barcelona Activa i Xarxa de Parcs Científics i Tecnològics de Catalunya	Premis FemTalent 2018	Premis relacionats amb el món de la ciència, la tecnologia i la innovació, que mostren la presència de les dones en aquests àmbits i la seva importància com a motor econòmic de la ciutat de Barcelona.
Generalitat de Catalunya i Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona	Premis 12x12 DonaTIC	Volen reconèixer el paper fonamental de les dones en el món professional, empresarial i acadèmic en l'àmbit de les TIC i, sobretot, animar les joves que es decantin pels anomenats estudis STEM, és a dir, ciències, tecnologia, enginyeries i matemàtiques.
Institut d'Estudis Catalans	Premi Creu Casas. Dones per canviar el món	Es concedeix en reconeixement de la trajectòria en tasques de divulgació i aproximació de la tecnologia a l'alumnat femení o a un grup de treball liderat per una dona que hagi desenvolupat metodologies d'apoderament de les dones o d'ensenyament per captar el talent femení.
Fundació Internacional de la Dona Emprendedora	Premis FIDEM	Reconeixen i visibilitzen el treball dut a terme per empresàries, i mostren públicament els èxits assolits.
CaixaBank	Premi Dona Empresària	El guardó premia les dones empresàries líders, amb una reconeguda trajectòria professional a Espanya.

Font: Elaboració de la Direcció de Desenvolupament Organitzatiu de l'Agència de Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona, Barcelona Activa.

4. Dimensió de l'apoderament

4.1 Facilitar processos socials i cívics

La participació política i social de les dones no es pot incentivar sense considerar abans que les normes i les pràctiques informals no són neutrals en matèria de gènere (Chappel i Waylen, 2013). Afegir la dimensió de poder basada en el gènere no només mostra qui té el poder de dissenyar les institucions, sinó que també ens ajuda a identificar els obstacles que podrien passar per alt i veure els motius pels quals algunes reformes i propostes no aconsegueixen el seu objectiu.

L'apoderament de les dones en l'espai públic passa per l'apoderament individual i col·lectiu i, en aquest aspecte, la visibilització de referents, l'organització de les dones i les xarxes de suport juguen un paper molt important. D'altra banda, també passa per un profund canvi institucional i social que tingui en compte la naturalesa estructural de les barreres que tenen les dones pel que fa a la participació cívica. La distinció entre la participació institucional i la participació en altres espais és necessària per tractar-les correctament (Lowndes, 2014) i abordar una problemàtica que és complexa i que abasta molts àmbits. No obstant això, cal tenir en compte que, per tal que els processos participatius no pateixin de sobrerrepresentació masculina, el primer requisit és la presència de dones en els espais de decisió: dones que juguin el paper d'actors crítics en els processos polítics i socials, estructures crítiques que enforteixin la influència de les dones o l'aprofitament de conjuntures crítiques en les quals es pugui aprofitar per potenciar aquesta reconfiguració de les dinàmiques de poder (Rai, 2005).

Més enllà dels espais formals de decisió, sense els quals no és possible endegar processos participatius polítics i socials que no excloguin les dones de forma explícita o implícita, és clau tenir en compte les normes i les institucions no formals (Waylen, 2014), és a dir, el conjunt de normes, regles i pràctiques, no sempre visibles i sovint donades per fet per actors que es troben dins o fora d'aquestes institucions. Potser la pregunta que ens hem de fer és com les institucions informals poden subvertir o facilitar els canvis i, encara més enllà, si ens hi hauríem de centrar més per tal d'aconseguir un canvi profund i real.

4.2 Enfortiment d'associacions de dones

Entenem les xarxes i les associacions de dones com un espai per al canvi, que faciliten la socialització, la seva relació amb el desenvolupament del poder i permeten que l'associacionisme contribueixia aquestes noves socialitzacions de dones que alhora contribueixen al canvi col·lectiu (Del Valle, 2001).

Si ens referim al mercat de treball, les xarxes de dones també són un factor clau que ajuda al coneixement, al reconeixement i a l'establiment de sinergies amb altres dones. No en va, moltes de les trobades que es realitzen amb dones empresàries incorporen gairebé sempre una acció de *networking*. La xarxa dona força, elimina el sentiment de solitud i apodera col·lectivament.

Aquest és el motiu pel qual ens preocupa especialment el dèficit d'associacionisme femení que encara arrosseguem, ja que només el 4% del total d'associacions a Barcelona són de dones (sense especificar les que són feministes, de la qual cosa cal deduir que el nombre d'associacions que treballen per la igualtat de gènere encara serà més petit).

De fet, per fixar-nos en un exemple concret, les associacions de dones que es dediquen a fomentar l'ús de la tecnologia o que són senzillament tecnològiques corresponen a l'1%. Aquesta dada és la que s'extrau del recent estudi *Ecosistema de les tecnologies de la informació i comunicació des de la perspectiva de gènere a Barcelona*, realitzat per l'empresa Eticas Foundation per a l'Ajuntament de Barcelona, que ha comptat amb la col·laboració directa de Barcelona Activa (Eticas Foundation, 2017).

Taula 6. Accions de Barcelona Activa quant a l'associacionisme.

Objectiu: potenciar l'Economia Social i Solidària, que posa a les persones al centre, de manera socialment justa i feminista.		
Projecte La Comunicadora		
Ús i desenvolupament d'eines, serveis i continguts per a tecnologies lliures en tots els àmbits.	Aprofita les tecnologies i les xarxes per organitzar els models de producció o les polítiques de compartir coneixement.	Com a mesura d'acció positiva des del 2017, es prioritzen els projectes presentats per dones, enfortint així xarxes d'associació i networking.
Projecte Impulsem el que fas		
Programa de subvencions per a l'impuls socioeconòmic del territori. Pretén reconèixer i donar suport ala labor de les entitats (associacions, per exemple) que fa anys que es dediquen al desenvolupament socioeconòmic dels districtes o barris de la ciutat.	El programa va acompanyat d'accions prèvies d'informació i assessorament personalitzat als interessats per ajudar a realitzar la sol·licitud.	A l'edició 2017, un total de 24 projectes (dels 99 finançats) s'adreçaven a associacions/entitats de dones. Alguns són de l'àmbit de les cures, del tèxtil i de col·lectius en risc, però també hi ha programes de foment de les tecnologies en femení.
Projecte Networking, de l'Escola de Dones Directives, Professionals i Emprendedores		
Accions de <i>networking</i> que tenen per objectiu: -Fer visible el teixit associatiu de dones que hi ha al territori. -Donar a conèixer els programes i dispositius d'aquestes associacions. -Promoure la participació de les dones en les associacions.	Al voltant d'una temàtica concreta, s'expliquen els recursos que les dones poden trobar a la ciutat per fer xarxa amb altres dones en cada temàtica exposada. Alguns temes tractats: <i>mentoring</i> , lideratge, desenvolupament de carreres professionals.	Al llarg de l'any 2017, es van fer tres jornades de <i>networking</i> , amb una mitjana de participació de més de vuitanta dones cadascuna. Van comptar, també, amb la col·laboració de més deu empreses, entitats i/o associacions empresarials de dones i adreçades a la igualtat de gènere.

Font: Elaboració del Departament de Desenvolupament Organitzatiu de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona.

4.3 Repartiment del poder

Com hem anat veient al llarg de l'article, resulta imprescindible l'accés de dones a llocs de presa de decisions per canviar estructuralment la nostra societat. No és suficient tenir alguna dona visible en equips predominantment masculins (el que Hannah Arendt va definir com *dona alibí* o *dona coartada*), que justifica l'*statu quo*, sinó que és necessària una veritable aposta per incorporar dones a tots els esglaons que formen les estructures socials.

Per aconseguir-ho, un dels instruments imprescindibles són els Plans d'Igualtat.

Ens referim al conjunt de mesures per a diversos nivells organitzatius, com la política salarial, la formació, la selecció de personal o el llenguatge corporatiu, i que tenen per objectiu un nou model igualitari i just de les organitzacions. La clau del seu èxit rau en els següents factors:

- Estar acordats entre la direcció de l'organització i la representació sindical
- Ser dinàmics (avaluables cada any i amb noves mesures)
- Incorporar tota la plantilla en el seu desenvolupament

Un altre dels millors sistemes per aconseguir dones a llocs de decisió és l'establiment de quotes. Existeix un debat entre les directives pel que fa al seu posicionament sobre l'establiment de quotes (Berbel, 2014), ja que sovint temen ser *dones quota* en lloc de ser considerades per la seva vàlua. No obstant això, la qüestió objectiva és que l'accés a llocs de decisió és molt lent, molt més del que s'esperava. Ja he comentat abans el fracàs de la comissària europea Viviane Reding en establir quotes voluntàries per arribar a la paritat en els consells d'administració de les empreses europees. Les dades mostren que les quotes obligatòries funcionen i així va ser a Noruega, on s'ha arribat a un 44% de presència femenina gràcies a una quota imposada l'any 2005, partint d'un escàs 7% el 2002. El mateix està passant a França i, a partir de la inclusió de quotes obligatòries, es va aconseguir doblar el nombre de dones l'any 2012 i situar-lo en un 22%. A Espanya encara estem molt lluny d'aquestes xifres, amb un 16% de dones en càrrecs de decisió.

Un cop les dones han accedit a llocs de decisió, sigui amb quota o sense ella, les seves aportacions són molt beneficioses per a les empreses. El sistema de quotes significa que, a igualtat de perfil, qualitats i competències entre candidats, s'escull a una dona fins que hi hagi equilibri entre sexes. Alguns estudis realitzats per Catalyst (2007) o McKinsey (2017) mostren els beneficis que té la incorporació de dones en la millora dels resultats econòmics de les seves corporacions.

5. A mode de conclusió

Les crisis són èpoques molt dures per a tota la població, però poden servir per sacsejar l'*statu quo* i contribuir al sorgiment de noves propostes d'actuació. En el cas de les polítiques d'igualtat, però, no ha estat així. La crisi ha suposat un retrocés important en el pressupost destinat al gènere i en les actuacions desenvolupades, fonamentalment a causa de les perspectives conservadores dels governs, tant a Espanya com a Catalunya.

Els ajuntaments han estat les administracions que han continuat lluitant per la igualtat de les dones, sovint en solitud i en condicions molt adverses. No obstant això, han aconseguit sostenir les polítiques i l'ecosistema feminista de manera que ara, en fase de superació de la crisi, el feminisme hagi pogut fer el salt qualitatiu actual. Les xarxes socials desenvolupades per les TIC han estat el vehicle per facilitar l'arribada del missatge de les dones a tot el món i les reivindicacions no s'han fet esperar: al carrer, a les universitats, a les places públiques...

Això no significa que la igualtat de gènere (entesa com l'equivalència o l'equipotència entre els sexes) ja estigui aconseguida. Ben al contrari, encara queden molts reptes pendents.

Com passa amb totes les injustícies estructurals (i la discriminació de gènere ho és), només actuacions multifactorials i conjuntes poden aconseguir el canvi anhelat. Cal abordar tant la injustícia econòmica com la simbòlica, trencar la invisibilitat i el menysteniment del que és femení per treballar des de múltiples òptiques per l'apoderament de les dones. Això sí, ente-

nent l'apoderament com la necessitat col·lectiva d'accés a drets. Aquest és el missatge feminista que trobarem darrere de cada una de les petites o grans actuacions que desenvolupem des dels poders públics. I aquest és l'esperit que ha sobrevolat cada paraula d'aquestes pàgines.

Bibliografia

ACKER, Joan (1990): «Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations», *Gender & Society*, 4(2), 139-158.

ANKER, Richard (1998): *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Ginebra: International Labour Organization.

ANTOLÍN, Ángel, L.; RODRÍGUEZ CABALLERO, Juan, C. & MATÉ GARCÍA, Jorge, J. (2002): «La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, 79-94.

BARCELONA ACTIVA (2015): *Estratègia per l'ocupació de Barcelona 2016-2020*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

BARCELONA ACTIVA (2018): *La política d'igualtat de gènere*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

BERBEL, Sara (2013): *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*. Barcelona: Aresta.

BERBEL, Sara; CÁRDENAS, Maribel i PALEO, Natalia (2013): *Ideas que cambian el mundo*. Madrid: Cátedra.

BERBEL, Sara (2015a): *Una dècada de polítiques de temps a Catalunya*. Barcelona: Reforma Horària – Ara és l'hora.

BERBEL, Sara (2015b): *Catalunya versus Europa. Quins horaris tenim?* Barcelona: Reforma Horària – Ara és l'hora.

BERBEL, Sara (2015c): «La falta de tiempo, ¿un déficit democrático?» a BERBEL, Sara (coord.), *Nuevos horarios para nuevos tiempos sociales*, 5.

BETTIO, Francesca; VERASHCHAGINA, Alina; MAIRHUBER, Ingridi KANJUO-MRČELA, Aleksandra (2009): *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

CAMBRA DE COMERÇ (2008): *L'impacte de la pèrdua del talent femení*. Barcelona: Cambra de Comerç.

CATALYST(2007): *The BottomLine: Corporate Performance and Women's Representation on Boards*. Nova York: Catalyst.

CONSELL DE L'AUDIOVISUAL DE CATALUNYA (2009):*Informe sectorial trimestral: la presència de les dones en la informació, octubre-desembre 2008*. Barcelona: Consell Audiovisual de Catalunya.

CORRELL, Shelley J.; BENARD, Stepheni PAIK, In (2007):«Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?», *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338.

CHAPPELL, Louisei WAYLEN, Georgina(2013): «Gender and the Hidden Life of Institutions», *Public Administration*, 91(3), 599-615.

DALEPH (2016): *Càlcul del salari de referència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona*. Barcelona: Àrea Metropolitana de Barcelona.

DEL VALLE, Teresa (2001): «Asociacionismo y redes de mujeres. ¿Espacios puente para el cambio?», *Anuario de hojas de Warmi*,12, 131-151.

ETICAS FOUNDATION (2017): *Ecosistema de les tecnologies de la informació i comunicació des de la perspectiva de gènere a Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

FRASER, Nancy (2008): *Escalas de justicia*. Barcelona: Herder Editorial.

KENNY, Meryl & VERGE, Tània (2016): «Opening Up the Black Box: Gender and Candidate Selection in a New Era», *Government and Opposition*, 51(3), 351-369.

LOMBARDO, Emanuela (2017): «The Spanish Gender Regime in the EU Context: Changes and Struggles in Times of Austerity», *Work & Organization*, 24(1), 20-33.

LOWNDES, Vivien (2014): «How Are Things Done Around Here? Uncovering Institutional Rules and Their Gendered Effects», *Politics & Gender*, 10(4), 685-691.

MAZZUCATO, Mariana (2014): *El estado emprendedor: Mitos del sector público frente al sector privado*. Barcelona: RBA.

MCKINSEY (2017): «Women Matter, Time to Accelerate: Ten Years of Insights Into Gender Diversity», *McKinsey & Company*.

MORENO, Sara (2015): «¿Sirve el cambio horario para la igualdad de género?» a BERBEL, Sara (coord.), *Nuevos horarios para nuevos tiempos sociales*, 5.

MIRALLES, Carme i SINTES, Elena (2006): *L'ús social del temps a Barcelona*. Barcelona: Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona i Ajuntament de Barcelona.

MURRAY, Rainbow (2014): «Quotas for Men: Reframing Gender Quotas as a Means of Improving Representation for All», *American Political Science Review*, 108(3), 520-532.

NORRIS, Pippa (2006): «The Impact of Electoral Reform on Women's Representation», *Acta politica*, 41(2), 197-213.

PATEMAN, Carole (1987): *The Patriarchal Welfare State: Women and Democracy*. Cambridge: Minda de Gunzburg Center for European Studies,

RAI, Shirin M. (2005): *Equal Participation of Women and Men in Decision-Making Processes, with Particular Emphasis on Political Participation and Leadership*. Nova York: Department of Economic and Social Affairs.

RIDGEWAY, Cecilia. L. i CORRELL, Shelley J. (2004): «Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations», *Gender & Society*, 18(4), 510-531.

SUSO, Alicia (2008): «Las mujeres en los procesos participativos: Refle-

xiones iniciales para un debate necesario» a *Poder político y participación=Demokrazia: ogi gogorrari hagin zorrotza*. Àlaba: Servicio Central de Publicaciones.

WAYLEN, Georgina (2014): «Informal Institutions, Institutional Change and Gender Equality. Political Research Quarterly», *SAGE Publications*, 67(1), 212-223.

PRIMERA PART:
NOUS REPTES EN LA DESIGUALTAT DE
GÈNERE DEL MERCAT DE TREBALL



CRISI, AUSTERITAT I OCUPACIÓ FEMENINA: TRAMPES I OPORTUNITATS

SARA MORENO

1. Introducció

Plantejar nous reptes davant la desigualtat de gènere en el mercat de treball requereix partir d'una anàlisi del context actual per tal de detectar els fracassos de les polítiques públiques impulsades fins al moment i les necessitats que es desprenen de l'impacte social de la crisi econòmica. El resultat d'aquesta doble anàlisi és la base que pot donar peu a la innovació des de la perspectiva local. L'objectiu d'aquest capítol és aportar alguns elements teòrics, analítics i empírics que permetin avançar en aquesta diagnosi imprescindible per al disseny i la implementació de polítiques orientades a fomentar la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral i des del nivell local. L'èmfasi recau en aprofundir en l'impacte que la crisi econòmica ha tingut sobre l'ocupació femenina, tot posant l'accent en les trampes i les oportunitats que es deriven de l'escenari actual. Abordar l'anàlisi de les desigualtats entre homes i dones en el mercat laboral ens obliga a plantejar qüestions a l'entorn del concepte *treball*, de l'impacte de gènere de la crisi econòmica i de la resposta política que s'articula sota el paradigma de l'austeritat. A fi d'avançar en aquest sentit, s'ha estructurat el text en quatre apartats: en primer lloc, es presenten les premisses teòriques que es proposen per desenvolupar l'anàlisi del mercat de treball des de la perspectiva de gènere; en segon lloc, es dibuixa un model analític per considerar l'impacte de gènere de la crisi econòmica; en tercer lloc, es presenten algunes dades empíriques per esbossar les tendències de l'ocupació femenina des de l'inici de la recessió econòmica; i, finalment, s'apunten algunes idees a tall de conclusions.

2. La mirada: el mercat de treball des de la perspectiva de gènere

L'anàlisi del mercat de treball des de la perspectiva de gènere implica qüestionar les aproximacions teòriques que es manifesten en termes de diferència, sexe i treball per tal de reclamar l'ús dels conceptes *desigualtat*, *gènere* i *ocupació* (Torns, 1995, 2001). Tradicionalment, la investigació especialitzada en mercat laboral s'ha desenvolupat tot posant l'èmfasi en la perspectiva de l'oferta o de la demanda de la força de treball. El punt de vista de l'oferta assenyalava les característiques individuals de les persones com un element explicatiu de la posició que s'ocupa en el mercat de treball, mentre que el punt de vista de la demanda assenyalava les característiques del model d'ocupació com un factor explicatiu de les segmentacions laborals. No obstant això, ambdues propostes teòriques resulten insuficients per explicar les dinàmiques que es produeixen dins del mercat laboral, especialment si s'analitzen les desigualtats entre dones i homes. Les crítiques apunten que les relacions socials que tenen lloc dins del mercat laboral no són neutres al gènere, és a dir, que les diferències entre les trajectòries laborals d'homes i dones no són fruit d'un innatisme biològic sinó resultat d'una construcció sociocultural que associa rols, responsabilitats i estereotips en funció del sexe, tot convertint la diferència en desigualtat. En aquest sentit, les teories del capital humà (Becker, 1987) i el paradigma de la meritocràcia (Collins, 1989) resulten insuficients per explicar la posició laboral. Per exemple, l'evidència empírica dels darrers anys mostra com l'augment del nivell educatiu de les dones no s'ha traduït en una millora de la seva situació en el mercat laboral. Aquesta crítica s'acompanya de la proposta teòrica sobre l'enfocament de la producció/reproducció, que permet analitzar la divisió sexual del treball des d'una òptica que relaciona el mercat laboral i la vida quotidiana. S'introdueix, per tant, una concepció del treball més àmplia, que inclou el treball remunerat, el treball domèstic i el treball de cura. Es tracta d'un salt epistemològic que permet aprofundir en el coneixement de la realitat quotidiana de les dones en la mesura que implica qüestionar l'ús del concepte *treball* com a sinònim d'*ocupació*. Es coneix com la ruptura conceptual al voltant del treball (Beneria, 1981; Borderias-Beneria-Carrasco, 2001) i situa el focus analític en les activitats imprescindibles per a la reproducció de la vida humana, aquelles que tenen lloc més enllà de l'àmbit laboral. És així com emergeix el concepte *treball*

domèstic, en referència a les tasques que quotidianament fan les dones malgrat no tinguin el reconeixement social i econòmic del treball remunerat. Aquest canvi conceptual ha impulsat, al llarg dels darrers trenta anys, una transformació epistemològica dels estudis sobre el que anomenem el treball de les dones. Aquestes investigacions han superat la incorporació de la variable sexe a l'estudi de l'activitat laboral i han definit nous enfocaments i categories per analitzar la influència del gènere sobre el treball (Durán, 1991; Torns, 2001; Borderias, 2003). A partir d'aquestes aportacions, es defineixen nous conceptes amb l'objectiu de captar l'experiència femenina de la vida quotidiana, és a dir, els temps i els treballs que la integren més enllà del mercat laboral. La doble presència, la jornada interminable, l'ambivalència o la càrrega total de treball són algunes d'aquestes propostes que permeten abordar amb més precisió la realitat quotidiana de la població (Moreno, 2016).

Com apunten Beneria (1981) i Torns (2001), es tracta d'un cos conceptual que introdueix una perspectiva relacional que no se centra explícitament en la naturalesa del treball domèstic i el seu paper en el sistema capitalista, sinó que s'interessa per la posició diferent que ocupen homes i dones en l'esfera productiva i reproductiva (Moreno-Sánchez-Borràs, 2018). D'aquesta manera, les responsabilitats domèstiques i familiars esdevenen una variable clau a l'hora d'entendre la presència desigual de la dona en el mercat de treball (Borderias-Beneria-Carrasco, 2001). Aquest enfocament permet superar l'anomenada *ceguera de gènere*, atribuïda a les recerques clàssiques sobre el mercat laboral elaborades des de les teories de la segmentació, perquè convida a anar més enllà de la simple consideració de la variable sexe a l'hora de descriure els canvis i les tendències del mercat laboral. Així doncs, les desigualtats no s'expliquen únicament per l'oferta o la demanda de mà d'obra ni per factors exògens o endògens al mercat de treball. El trencament d'aquesta dicotomia explicativa subratlla la necessitat de tenir present el conjunt de la vida quotidiana per analitzar els treballs que fan els homes i les dones. Des d'aquesta aproximació, es posa de relleu que els sistemes d'organització del treball no són independents al gènere de les persones treballadores i que la seva situació laboral tampoc és independent de les seves responsabilitats domèstiques. La traducció analítica d'aquest plantejament implica que no és suficient comptabilitzar

el nombre de dones que hi ha en el mercat de treball, ja que cal considerar quines posicions ocupen i en quines condicions treballen en relació als homes. Com expliquen Maruani *et al.* (2000), amb aquesta aproximació emergeixen les noves fronteres de la desigualtat lligades als canvis socio-demogràfics que s'han produït al llarg dels darrers trenta anys en matèria de dones i treball. Les autores evidencien que les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral no desapareixen sinó que es transformen.

Moreno-Sánchez-Borràs (2018) es fan ressò d'alguns estudis que mostren la persistència de les desigualtats malgrat els canvis de les darreres dècades, entre els quals destaca la major presència laboral femenina. Torns *et al.* (2007) relacionen aquest fet amb l'accés de les dones a nivells de formació cada vegada més elevats, la demanda creixent de mà d'obra en activitats derivades del desenvolupament de l'estat del benestar i els canvis lligats a la sexualitat i a la millora de la qualitat de vida. Però aquest procés de canvi té una cara menys amable, atès que l'accés i la permanència de les dones al mercat de treball no té lloc en igualtat de condicions respecte als homes. Torns (2001) afirma que l'activitat laboral femenina presenta característiques comunes entre els països de la UE, que es poden resumir en tres paraules: *absència*, *subordinació* i *segregació*. Es tracta de característiques que inclouen una dimensió quantitativa i una de qualitativa.

Com s'explica a Moreno *et al.* (2018), quantitativament hi ha menys dones que homes en el mercat laboral. Les desigualtats de gènere es tradueixen en una menor presència, més atur, més temporalitat i més temps parcial per a les dones. És en aquest sentit que podem afirmar que les noves formes de desigualtat suposen absències parcials femenines que es manifesten en forma de temporalitat i temps parcial. És a dir, malgrat que ha augmentant el nombre de dones que treballen, també ho ha fet el nombre de dones que volen treballar però que no troben feina o que no treballen totes les hores que voldrien.

Des d'un punt de vista qualitatiu, les condicions laborals de les dones són pitjors que les dels seus homòlegs masculins. En aquest sentit, les desigualtats s'expressen en forma de segregacions ocupacionals i discriminacions indirectes. En primer lloc, es reforcen les segregacions i, d'una banda, es produeix la segregació horitzontal com a problema de la majoria de dones

presents en el mercat de treball. Aquest fenomen, també conegut com a *terra enganxifós*, es caracteritza per concentrar les dones en els sectors d'activitat més precaris i que tenen els salaris més baixos, així com en les ocupacions menys prestigiades, amb més temporalitat, més temps parcial i un índex de rotació elevat. D'altra banda, la segregació vertical representa el problema de les dones més qualificades en el mercat de treball. El fenomen anomenat *sostre de vidre* es caracteritza per l'escassa presència femenina a les cúpules directives, atesa la dificultat que les dones es troben per promocionar laboralment malgrat acumular l'experiència laboral, la formació i les competències requerides. En segon lloc, persisteixen les discriminacions indirectes, entre les quals destaca la discriminació salarial, lligada a la retribució o al reconeixement professional, i d'altres de més subtils i ocultes, com l'assetjament sexual (Torns *et al.* 2007), que acostuma a afectar les treballadores en posició més dèbil i esdevé un indicador de la dominació masculina.

3. El context: entre la crisi de l'ocupació i les polítiques d'austeritat

L'anàlisi del mercat de treball no pot eludir el context de crisi econòmica que s'inicia el 2008 i desencadena altres crisis, fruit de la destrucció d'ocupació i l'augment de les desigualtats socials. Des de la perspectiva de gènere, s'apunta que històricament els escenaris de recessió econòmica sempre han perjudicat més al treball que fan les dones que al que fan els homes. Bàsicament, perquè l'ocupació femenina és més vulnerable que l'ocupació masculina i la responsabilitat del treball domèstic i de cura esdevé el coixí sobre el qual recauen les conseqüències negatives de les crisis. En la mesura que les dones continuen sent les principals responsables de les tasques de reproducció de la vida humana, són les principals perjudicades per la crisi. Així doncs, la literatura especialitzada subratlla la importància de considerar la posició que les dones ocupen en el mercat laboral, les relacions familiars i les economies del benestar alhora que s'analitza l'impacte de gènere en un escenari de crisi.

En aquest sentit, Karamessini-Rubery (2014) recorden que la relació entre el gènere, la recessió econòmica i l'austeritat sempre s'ha d'analitzar

segons les especificitats històriques, socials i culturals. Ambdues autores analitzen l'impacte i les conseqüències de la crisi actual en comparació amb altres períodes de crisi. En concret, proposen un model analític integrat pels règims d'ocupació i les relacions de gènere de cada context, tant en termes estructurals com conjunturals. Es tracta d'una proposta que introdueix el gènere com una variable explicativa dels canvis i, alhora, com un factor d'ajustament econòmic. Tal com apunta Rubery (2014), el gènere esdevé *input* i *outcome* de la demanda laboral i la política pública. D'una banda, permet explicar les desigualtats entre els homes i les dones en el repartiment dels treballs quan l'ocupació es converteix en un bé escàs; de l'altra, permet analitzar l'impacte de gènere de l'acció política que s'articula com a resposta a la crisi.

Així doncs, la proposta analítica de Karamessini-Rubery (2014) posa l'accent tant en les conseqüències de la recessió econòmica que origina la crisi de l'ocupació com en les conseqüències de les polítiques d'austeritat que s'articulen com a resposta. Les autores recorden que la crisi financera inicial es transforma en una crisi del deute públic en la mesura que els estats assumeixen el deute del sector financer, tot rescatant els bancs fallits per tal d'estabilitzar els mercats. Els orígens i el desenvolupament de la crisi fan necessari analitzar-ne l'impacte sobre la massiva incorporació de les dones al mercat de treball de les últimes dècades, així com l'impacte dels programes d'austeritat que prioritzen la recuperació econòmica en clau masculina sobre les polítiques d'igualtat. Ambdós fenòmens, la crisi financera i les polítiques d'austeritat, tenen efectes immediats i a mig termini que poden donar peu a desenvolupaments institucionals diferents.

A partir d'aquesta proposta analítica emmarcada en el neoinstitucionalisme històric, Karamessini-Rubery (2014) assenyalen un context europeu comú en el qual la crisi econòmica s'esdevé enmig d'una aparent tendència irreversible d'augment de l'activitat laboral femenina i, conseqüentment, d'un increment de les parelles de doble ingrés amb el declivi del model *male breadwinner* (Lewis, 2001). Posteriorment, les polítiques d'austeritat, enteses com el conjunt de mesures que regulen la política econòmica a partir de la reducció dels salaris i la despesa pública, representen una conjuntura crítica per a les polítiques d'igualtat europees amb el risc de retrocés. La coexistència d'ideologies de gènere en un mateix context de

crisi augmenta les possibilitats que les ideologies més conservadores arribin a ser dominants. Lombardo-León (2014) recorden que els desenvolupaments institucionals es poden produir de les següents maneres: desplaçament de les ideologies igualitàries cap a les conservadores amb la recuperació dels rols tradicionals de gènere, conversió de les institucions segons la ideologia dominant i desviació del compliment dels objectius per part de les institucions. Aquest darrer supòsit és el cas dels compromisos de la UE en matèria d'igualtat, que, juntament amb els objectius socials, queden relegats per les prioritats econòmiques, tal com es desprèn del Pla Europeu de Recuperació Econòmica.

Simultàniament a la tendència general a nivell europeu, es produeixen especificitats a cada país en funció dels models interns relatius al règim d'ocupació, al règim de gènere i al tipus d'institucionalisme de les polítiques d'igualtat (Rubery, 2014). Des d'aquesta perspectiva, Karamessini (2014) reconeix la importància dels canvis experimentats al llarg de les darreres dècades cap a la igualtat de gènere com un element que permet apuntar la possibilitat de resistència a l'impacte negatiu de la crisi, però recorda que el grau de resistència varia en funció del procés de transformació social de cada país. En primer lloc, assenyalava les diferències entre països en funció del règim de gènere i del pes de les ideologies conservadores i, en segon lloc, assenyalava les diferències a cada país segons les condicions materials de les dones. En aquesta mateixa línia argumental, Rubery (2014) argumenta que el procés de transformació cap a relacions de gènere més igualitàries coexisteix amb un procés continu de discriminació, desigualtats i ideologies no igualitàries que emergeix amb més o menys intensitat segons el context. L'autora descriu l'escenari de crisi com una conjuntura crítica en la qual es produeixen tendències contràries, tant en les relacions de gènere com en l'organització del mercat de treball. La recessió econòmica i les polítiques d'austeritat impliquen tant l'expulsió com la incorporació de les dones al mercat de treball: d'una banda, esdevenen exèrcit de reserva; de l'altra, esdevenen element d'ajust en el mercat laboral per efecte de substitució. L'autora defensa la hipòtesi de la coexistència d'aquestes dues tendències: pèrdua d'ocupació femenina vinculada a l'oferta de serveis públics i, simultàniament, oportunitats laborals de millora per a altres dones qualificades en relació als homes. Aquest fenomen de substitució s'explica

pel procés de precarització de les condicions laborals dels llocs de treball ocupats per les dones, malgrat siguin qualificats. En definitiva, les contradiccions de l'escenari actual són pròpies d'un context de conjuntura crítica que obre diferents possibilitats (Walby, 2013).

Karamessini (2014) subratlla que la pèrdua d'ocupació femenina vinculada als serveis és un tret diferencial de la present crisi en comparació amb altres episodis anteriors. D'una banda, la intensitat i la duració de la crisi acaba repercutint negativament també en el sector dels serveis, on es concentra l'ocupació femenina, de manera que es devalua i, com a conseqüència, també devalua la situació laboral de les dones. D'altra banda, l'activació de les polítiques d'austeritat com a resposta a la recessió econòmica comporta retallades en àmbits d'intervenció prioritaris per a la implementació de mesures orientades a fomentar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. En aquest sentit, l'autora planteja que l'austeritat dificulta el procés cap a la igualtat econòmica de les dones i augmenta el risc del retrocés ideològic en relació als rols tradicionals de gènere. Les retallades en les polítiques públiques que tenen a les dones com a principal subjecte polític posen de manifest la dependència femenina de l'estat del benestar. Des d'aquest mateix fil argumental, Rubery (2014) explica com el sector públic juga un paper cabdal per a l'ocupació femenina, tant pel que fa a les oportunitats laborals que representa (especialment en educació, salut i serveis socials) com pel fet que les dones són les principals usuàries de molts d'aquests serveis públics i les beneficiàries dels programes. Ambdues autores coincideixen en assenyalar que, a diferència d'altres crisis, l'escenari vigent comporta un major retrocés per la situació de les dones, considerant el perjudici que suposa per al sector serveis.

En definitiva, la literatura especialitzada suggereix que les perspectives de futur per a l'ocupació femenina estan condicionades per la naturalesa de la crisi i l'austeritat de les mesures polítiques que s'articulen com a resposta. De moment, l'evidència empírica posa de manifest que, si bé els resultats no són homogèniament negatius, el més probable és que en els propers anys impliquin dificultats d'ocupabilitat femenina alhora que puguin qüestionar algunes de les fites assolides en termes d'igualtat. Tot i que la naturalesa inicial de la crisi perjudica més els homes, amb la destrucció d'ocupació dels sectors més masculinitzats, diverses veus alerten que la

resposta a la crisi des del paradigma de l'austeritat i la retallada de polítiques públiques afecta les dones, especialment els col·lectius més vulnerables en termes d'edat, formació i origen. Al període de destrucció d'ocupació masculina que es produeix els primers anys de la crisi, el segueix una etapa en la qual s'adopten mesures per aconseguir una ràpida consolidació fiscal, que, entre altres aspectes, consideren les polítiques d'igualtat un luxe retallable perquè la perspectiva de les dones no és cabdal per a la recuperació econòmica. D'aquesta manera, mentre que la recessió té un impacte més negatiu sobre l'ocupació masculina per les característiques de l'estructura productiva, les mesures d'austeritat que retallen la despesa i l'ocupació pública tenen un impacte més desfavorable per a l'ocupació femenina. Tot plegat dibuixa una conjuntura crítica que pot fer retrocedir els avenços en matèria d'igualtat a nivell europeu.

Pel que fa al cas espanyol, González-Seales (2014) identifiquen tres fases per descriure els efectes de la crisi a partir de la proposta teòrica de Karamessini-Rubery (2014) i parteixen de la tendència pre-crisi marcada per l'increment de la participació laboral de les dones: un primer moment en el qual es destrueix ocupació masculina, a diferència d'altres crisis; un segon moment en el qual persisteix, en menor mesura, la pèrdua de llocs de treball tradicionalment ocupats per homes; i un tercer moment, a partir del 2010, que coincideix amb l'articulació d'una resposta política sota el paradigma de l'austeritat i cega el gènere, que comporta el desmantellament de les institucions d'igualtat. Les autores diferencien dos moments en aquesta darrera fase: una primera onada de mesures d'austeritat entre el maig del 2010 i el novembre del 2011, seguida d'una segona onada que s'inicia el desembre del 2011. La primera onada implica un paquet de retallades de polítiques i programes considerats *prescindibles* des de l'òptica economicista dominant: el Ministeri d'Igualtat, el retard en l'allargament del permís de paternitat, la revisió del sistema de pensions, les retallades en la llei de dependència (LAPAD) o la desaparició del xec nadó. A més, aquesta onada finalitza amb una reforma laboral al juny del 2011, que introdueix la descentralització de la negociació col·lectiva i l'abaratiment de l'acomiadament. El conjunt d'aquestes mesures no obté els resultats esperats perquè l'economia espanyola no s'estabilitza. Seguint els preceptes de la UE, s'adopten més mesures sota el mateix paradigma de l'austeritat

amb la cobertura del nou paraigua normatiu que representa la llei orgànica d'estabilitat pressupostària. Aquesta segona onada introdueix les retallades en els principals pilars del sector públic (salut, educació i serveis socials) i l'adopció de mesures que fan recaure la destrucció d'ocupació en el sector públic. Aquest sector és el que havia protegit l'ocupació femenina durant les dues primeres fases de la crisi, atesa la importància de les dones ocupades en el sector. En definitiva, com expliquen Lombardo-León (2014), l'impacte de les polítiques d'austeritat que subordinen la igualtat als objectius econòmics, adoptades pels governs espanyols com a resposta a la crisi des del 2009, suposa la desaparició d'estructures institucionals, la reducció pressupostària, la modificació de normatives i els canvis ideològics en el marc de l'agenda en matèria d'igualtat amb l'arribada del govern conservador.

4. L'anàlisi: trapes i oportunitats per a l'ocupació femenina

A partir de les premisses teòriques exposades en els apartats anteriors, s'analitzen els impactes que la crisi econòmica i les polítiques d'austeritat tenen sobre les relacions de gènere en el mercat laboral a nivell català. L'objectiu principal d'aquest apartat passa per fer una anàlisi de l'evidència empírica, considerant les trapes i les oportunitats que l'escenari actual suposa per a l'ocupació femenina. El punt de partida és l'escenari de conjuntura crítica que descriu la literatura especialitzada, en el qual hi conviuen tendències contradictòries que coexisteixen amb ideologies diverses. En aquest sentit, més enllà de les veus que apunten una convergència en la situació laboral d'homes i dones, es posa l'accent en aquelles dinàmiques socials que emmascaren una doble realitat en la qual les oportunitats d'aparença són trapes, de fet. Es qüestiona la igualtat aparent en les condicions laborals en la mesura que és fruit de la precarització de la situació laboral dels homes, així com la millora aparent de la promoció laboral de les dones en la mesura que és fruit de la devaluació dels llocs de treball que ocupen.

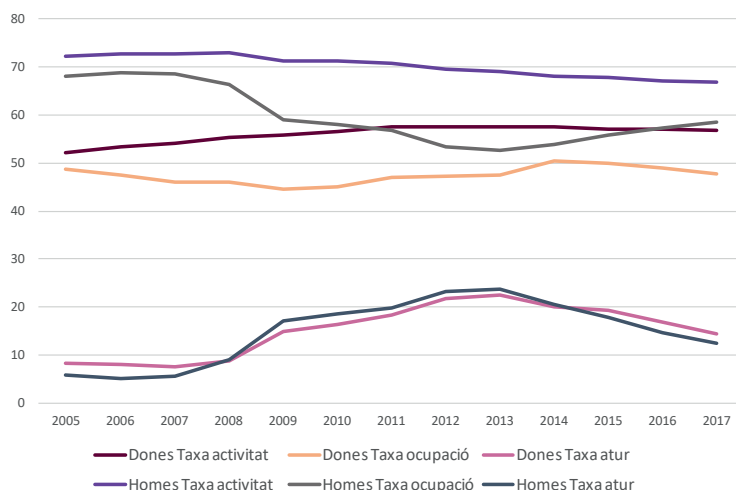
A continuació, es presenten les dades del cas català durant tot el període

acumulat de crisi en tres apartats: presències i absències laborals, polarització de les condicions laborals i impacte de les polítiques d'austeritat sobre l'ocupació femenina.

4.1 Presències i absències laborals: l'oportunitat de l'activitat, la trampa de l'atur

L'objectiu d'aquest apartat és analitzar les presències i les absències dels homes i les dones en el mercat de treball a partir de les tendències registrades en les taxes d'activitat, ocupació i atur, així com la caracterització dels diversos col·lectius segons l'edat i el nivell d'estudis. En termes generals, s'observen tres fenòmens: augment de les presències laborals femenines en forma d'activitat i atur, augment de les absències laborals masculines en forma d'inactivitat i atur, així com el pes de l'edat en les absències i les presències.

Gràfic 1. Taxa d'activitat, ocupació i atur. Catalunya, 2005-2017 (%)



Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA-INE.

En primer lloc, durant el període acumulat de crisi, ha augmentat la taxa d'activitat femenina i ha disminuït la masculina, tal com s'observa en el gràfic 1. Es tracta d'una doble tendència que s'explica per l'entrada de do-

nes en el mercat laboral com a resposta a la destrucció de llocs de treball tradicionalment ocupats per homes fruit de la primera etapa de la crisi econòmica, que recau sobre el sector de la construcció i, en menor mesura, la indústria. Les dades en nombres absoluts de la taula 1 són una mostra de la magnitud d'aquest fenomen: el 1.653.000 de dones actives al mercat de treball l'any 2007 augmenta fins a 1.797.000 l'any 2017, mentre que en el cas dels homes es passa dels 2.170.800 el 2007 a 1.985.600 el 2017.

Ara bé, l'increment de l'activitat laboral femenina no es produeix només en forma d'ocupació, sinó que es manifesta, sobretot, en termes d'atur. És a dir, a mesura que creix la taxa d'activitat femenina, també creix la taxa d'atur i disminueix la taxa d'ocupació. Aquest fenomen s'observa, especialment, durant els anys més intensos del període de crisi (2009-2013) i suposa que hi ha més dones al mercat laboral que volen treballar però no troben feina. A partir del 2013, hi ha un canvi de tendència: es manté l'activitat femenina, augmenta lleugerament l'ocupació i disminueix l'atur. Així doncs, un primer balanç de l'impacte de la crisi apunta la trampa de l'atur que s'amaga darrere l'aparent oportunitat vinculada a l'augment de l'activitat femenina.

En segon lloc, a diferència del que passa amb les dones, el caràcter sectorial de la crisi afecta negativament l'activitat masculina en expulsar molts homes del mercat de treball. En aquest cas, les xifres absolutes assenyalen que la població masculina passa de 813.000 homes inactius el 2007 a 983.000 l'any 2017. A diferència de les dones, els anys acumulats de crisi provoquen un augment del nombre total d'homes inactius. A banda, s'observa la mateixa tendència que en el cas de les dones en termes d'ocupació i atur durant els anys centrals del període de recessió, si bé el canvi de tendència que s'inicia l'any 2013 es manifesta amb més intensitat, és a dir, la taxa d'ocupació masculina es recupera amb més força que la femenina, mentre que la taxa d'atur disminueix amb més rapidesa. El conjunt d'aquestes tendències evidencia el que apunta la literatura especialitzada: d'una banda, la crisi té un impacte inicial més negatiu en l'ocupació masculina, si bé aquesta es comença a recuperar abans que l'ocupació femenina. És important assenyalat el *miratge* que provoca l'escenari de crisi en igualar les taxes d'atur durant el període 2008-2012: *miratge* perquè respon a

l'augment de l'atur masculí i no a la disminució de l'atur femení i *miratge* perquè desapareix en el moment que s'articula una resposta política a la crisi que prioritza l'ocupació masculina. En aquest sentit, deu anys després de l'inici de la crisi, cal remarcar que persisteixen les absències laborals femenines, en la mesura que actualment hi ha més dones inactives i aturades que homes en aquesta mateixa situació.

**Taula 1. Població segons situació laboral (xifres absolutes en milers).
Catalunya, 2007-2017.**

	2007	2017
Població activa	3.824,1	3.782,6
Homes	2.170,8	1.985,6
Dones	1.653,3	1.797,0
Població ocupada	3.576,6	3.275,3
Homes	2.049,4	1.737,0
Dones	1.527,2	1.538,3
Població aturada	247,5	507,2
Homes	121,4	248,5
Dones	126,1	258,7
Aturada que busca la primera ocupació	20,8	62,6
Homes	9,2	31,3
Dones	11,6	31,4
Població inactiva	2.218,7	2.345,1
Homes	813,2	983,3
Dones	1.405,5	1.361,8

Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA-INE.

Finalment, en tercer lloc, s'observa que les absències i les presències dels homes i les dones relatades en els paràgrafs anteriors varien segons l'edat. La taula 2 mostra com, entre les persones menors de 25 anys, es produeixen les mateixes tendències amb independència del gènere: disminueix l'activitat i l'ocupació mentre s'incrementa l'atur, tot reduint les diferen-

cies entre els homes i les dones atesa la generalització de les dificultats per treballar entre els col·lectius més vulnerables. Tanmateix, a partir dels 25 anys, s'observen dinàmiques diferents amb coherència al que s'ha dit fins ara: en el cas de les dones majors de 25 anys augmenta l'activitat, l'ocupació i l'atur, mentre que entre els seus homòlegs masculins disminueix l'activitat i l'ocupació tot incrementant-se l'atur. Ara bé, és important subratllar que el col·lectiu de persones majors de 55 anys es manifesta més vulnerable: registra una taxa més baixa d'activitat i d'ocupació, però la més alta d'atur. En aquest sentit, és especialment rellevant el cas de les dones majors de 55 anys, amb una taxa d'atur del 14%. Cal pensar que es tracta de dones que molt probablement han entrat al mercat de treball després de molts anys d'inactivitat, empeses per la necessitat d'obtenir ingressos per a la llar davant l'atur de les seves parelles.

Taula 2. Taxa d'activitat, ocupació i atur per edat. Catalunya, 2007-2018 (primer trimestre).

	De 16 a 19 anys		De 20 a 24 anys		De 25 a 54 anys		55 anys i més	
	2018	2007	2018	2007	2018	2007	2018	2007
Activitat Homes	15,95	28,42	62,80	78,77	93,05	94,53	32,23	31,38
Activitat Dones	16,97	28,26	58,52	65,91	85,48	78,48	22,13	15,92
Ocupació Homes	7,20	24,02	45,42	70,97	84,29	89,69	28,34	30,25
Ocupació Dones	9,60	21,17	45,40	56,86	75,64	72,85	19,02	14,78
Atur Homes	54,86	15,49	27,67	9,90	9,41	5,12	12,07	3,61
Atur Dones	43,44	25,10	22,42	13,72	11,52	7,18	14,03	7,16

Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA-INE.

Finalment, si s'analitza el perfil de les persones ocupades durant el darrer període de la crisi segons el nivell d'estudis, s'observen diferències entre homes i dones: la formació condiona més les possibilitats d'ocupació femenina en comparació a la masculina. Durant els últims tres anys, ha augmentat el percentatge de dones ocupades amb estudis universitaris i

secundaris de segona etapa, mentre que ha disminuït en el cas dels nivells d'estudis inferiors. En canvi, aquestes tendències no s'observen en el cas dels homes, entre els quals es manté el mateix percentatge en el col·lectiu que té estudis secundaris de primera etapa i estudis universitaris. Aquestes dinàmiques posen de manifest que el nivell d'estudis té una influència major en la capacitat de resistència i les possibilitats de recuperació de l'ocupació femenina en comparació a l'ocupació masculina. És a dir, com apunten els estudis previs, la prioritat que marquen les polítiques de recuperació econòmica està esbiaixada cap a la situació laboral dels homes i, per tant, representa un major grau d'exigència per a les dones.

Taula 3. Persones ocupades segons nivell d'estudis. Catalunya, 2014-2017 (primer trimestre).

Nivell d'estudis	Any	% Homes	% Dones
Analfabets	2017	0,4	0,1
	2014	0,2	0,3
Estudis primaris incomplets	2017	1	0,5
	2014	1,7	1
Educació primària	2017	7	5,3
	2014	7,9	7
Primera etapa educació secundària	2017	28,1	21,4
	2014	28,1	22,8
Segona etapa educació secundària amb orientació	2017	14	14,3
	2014	13,2	13,5
Segona etapa educació secundària amb orientació professional	2017	9,2	8,3
	2014	8,7	8
Educació superior	2017	40,4	50,1
	2014	40,2	47,3

Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA-INE.

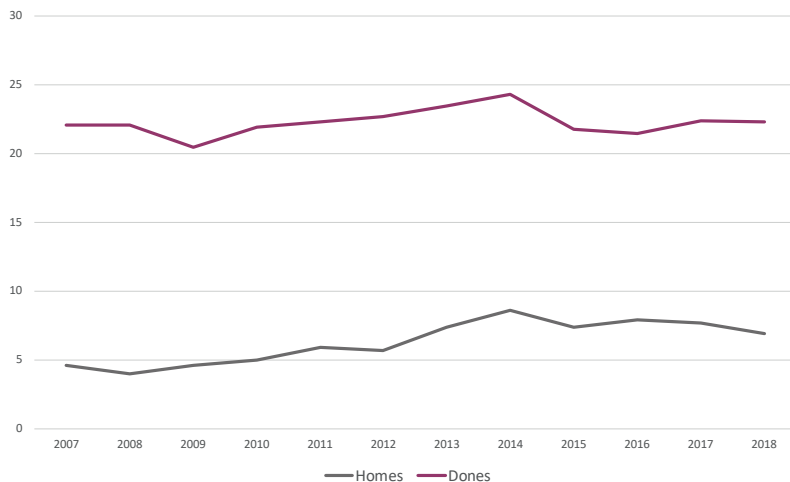
4.2 La polarització de les condicions laborals: la trampa de la precarietat i les oportunitats trampa

Una vegada analitzades les absències i les presències d'homes i dones en el mercat de treball, cal aprofundir en les condicions laborals que caracteritzen la població ocupada. En aquest sentit, hi ha una primera trampa que cal assenyalar en recordar que la convergència de gènere durant la crisi en el mercat de treball no es produeix per una millora de les condicions de treball de les dones sinó per un empitjorament de la situació dels homes. Malgrat la resistència de l'ocupació femenina, persisteixen les desigualtats de gènere, que, com s'ha explicat en el primer apartat, no desapareixen sinó que es transformen. Amb l'objectiu d'evidenciar aquesta trampa, es presenten dades sobre la jornada laboral, la contractació, el tipus d'ocupació i els salaris. Es tracta de quatre indicadors que il·lustren quatre fenòmens relacionats amb la persistència i la transformació de les desigualtats entre els homes i les dones: parcialitat, temporalitat, segregació i discriminació.

En primer lloc, l'anàlisi de la jornada laboral des de la perspectiva de gènere mostra el caràcter femení del temps parcial. Les dades del gràfic 2 posen de manifest que aquesta situació no ha canviat substancialment al llarg del temps acumulat de crisi: en el cas de les dones, s'observa que, tant el 2007 com el 2018, el 22% de la població ocupada té un contracte a temps parcial; en el cas dels homes, s'observa que la població ocupada a temps parcial passa del 4% al 6% en els mateixos anys de referència. Per tant, la parcialitat es manté com un fenomen femení del mercat de treball tot i l'augment registrat entre l'ocupació masculina. Constatada aquesta persistència, cal subratllar algunes tendències canviants al llarg d'aquest període. D'una banda, durant la primera fase de la crisi, les dades apunten una disminució del temps parcial femení que es pot atribuir a la destrucció del treball més precari durant els anys inicials de la recessió econòmica. En aquest sentit, cal recordar, com s'explica més endavant, que bona part de la parcialitat és involuntària i, per tant, atribuïble a la precarietat laboral. A partir del 2009, tot coincidint amb la segona fase de la crisi, s'observa una tendència creixent del temps parcial entre tota la població ocupada, fruit de la fragmentació dels llocs de treball i una major precarietat de les condicions laborals, si es té en compte el seu caràcter involuntari. Finalment,

a partir del 2014, es registra una davallada i una posterior equiparació dels percentatges anteriors a l'inici de la crisi, tot reforçant el caràcter femení del temps parcial.

La parcialitat femenina amaga una situació de desigualtat, sobretot quan és de caràcter involuntari, alhora que representa una absència parcial de les dones en el mercat de treball: voldrien treballar a temps complet però només poden fer-ho a jornada parcial. En aquest sentit, les dades indiquen que el motiu principal de la parcialitat és no haver pogut trobar una feina de jornada completa (54% en el cas dels homes i 52% en el de les dones). I, entre la població ocupada femenina, el segon motiu es remet al fet d'haver de tenir cura d'infants o de persones malaltes, incapacitades o grans (18% en el cas de les dones i 3% en el cas dels homes) (Sandalinas, 2018). Aquesta involuntarietat comporta conseqüències negatives tant perquè dificulta les possibilitats de promoció a la feina com perquè implica un salari més baix. Per tant, la parcialitat laboral té una incidència directa en les condicions de vida de la població i, més concretament, en l'import de les pensions d'atur i jubilació, ja que implica una cotització més baixa. En definitiva, doncs, sembla possible pensar que el temps parcial representa, en part, un fals refugi femení de la destrucció d'ocupació masculina en la mesura que encobreix la fragmentació dels llocs de treball. Com a conseqüència, persisteix la jornada parcial com una norma d'ocupació femenina.

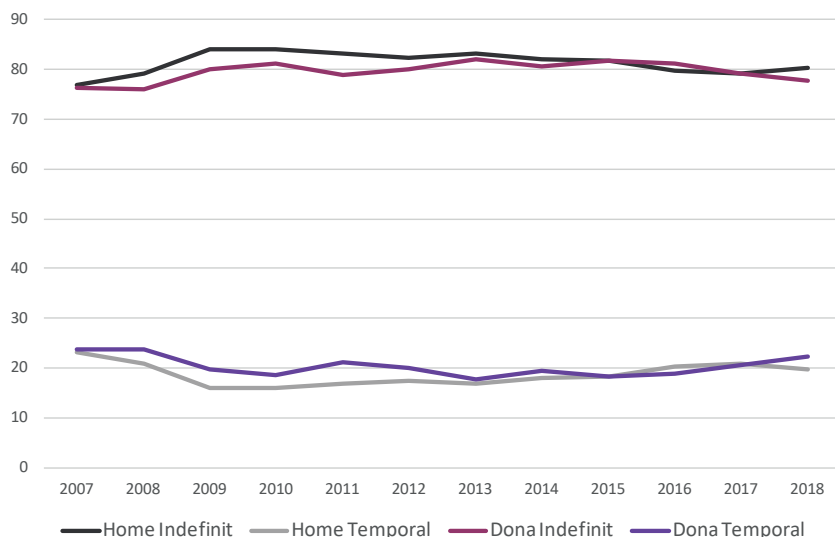
Gràfic 2. Jornada a temps parcial (%). Catalunya, 2007-2018 (primer trimestre).

Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA-INE.

En segon lloc, les dades del gràfic 3 fan referència a la incidència del tipus de contracte. Amb l'inici de la crisi, els primers llocs de treball que es destrueixen són els més precaris i un dels indicadors clau per analitzar el nivell de precarietat és la contractació. Durant els anys de recessió, la temporalitat disminueix perquè una bona part de la destrucció d'ocupació fins al 2009 correspon al treball temporal, però, amb la recuperació de l'ocupació a partir del 2014, la temporalitat torna a créixer lleugerament, sobretot en el cas de les dones. Tanmateix, des de la perspectiva de gènere, s'observa que el percentatge de contractes temporals entre les persones ocupades no registra grans diferències entre els homes i les dones. Tot i que, com mostren altres estudis, una mirada més acurada a partir de la taxa de temporalitat posa de manifest la major incidència femenina d'aquest tipus de contractació durant la tercera etapa de la crisi: l'any 2012 la taxa de temporalitat masculina és del 16,8% i la femenina del 18%, mentre que l'any 2017 són del 19,6% i el 23,6%, respectivament. És més, a partir de 2014 la taxa de temporalitat disminueix entre els homes però creix entre les dones (CCOO, 2016). El conjunt d'aquestes dades posa de manifest, novament, que la recuperació de l'ocupació es produeix en clau masculina.

Malgrat que les darreres reformes laborals han restat valor al contracte indefinit, la temporalitat segueix representant un dels principals indicadors de precarietat. En aquest sentit, cal recordar que la temporalitat és una forma de contractació que també s'ha d'interpretar en termes d'absències laborals parcials: afecta persones que voldrien estar ocupades de forma continuada i, en canvi, la seva situació laboral està marcada per la incertesa quotidiana de les constants entrades i sortides del mercat de treball. En resum, doncs, durant els anys acumulats de crisi la temporalitat es manifesta com una característica de la precarietat aparentment menys subjecte a les relacions de gènere: el treball temporal és el primer en destruir-se amb la recessió i el primer en aparèixer amb la recuperació. Si bé una lectura més acurada posa de relleu que, amb la sortida de la crisi, la temporalitat té una major manifestació entre l'ocupació femenina.

Gràfic 3. Persones assalariades per tipus de contracte (%).
Catalunya 2007-2018 (primer trimestre).



Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA-INE.

En tercer lloc, les dades de la taula 3 mostren la distribució de la població ocupada segons el tipus d'ocupació, que es pot llegir en termes de la categoria professional. Aquest indicador proporciona una aproximació al fenomen de la segregació laboral en la seva doble dimensió: vertical i horitzontal. D'una banda, posa de manifest l'anomenat sostre de vidre i, de l'altra, assenyalava el terra enganxifós, dos fenòmens que mostren la polarització de la població femenina ocupada.

En concret, les dades de la taula 4 mostren que els homes estan sobre-representats en treballs d'execució qualificats, de maquinària i personal tècnic de suport, mentre que les dones estan sobrerrepresentades en els serveis de restauració, personals, protecció i vendes, comptabilitat i administració. Aquesta distribució de la població ocupada s'ha d'interpretar en termes de segregació horitzontal, ja que es tracta de treballs en funció del sector ocupacional definit per una segregació relativa al gènere. En el cas de les dones, cal afegir que la tercera i la quarta categories amb més representació són les de personal tècnic i professional científic, així com les ocupacions elementals. Aquest fet posa de manifest la polarització que existeix entre el mateix col·lectiu, on coexisteixen realitats laborals absolutament diferents en funció del sector en què es concentren. Pel que fa a les categories més qualificades, el percentatge d'homes és superior en direcció i gerència, mentre que el de dones ho és en personal tècnic i professional científic. Aquestes xifres amaguen el sostre de vidre: cal pensar que part de les dones amb ocupacions tècniques professionals i científiques tenen la qualificació i l'experiència requerida per ocupar llocs de direcció i gerència, si bé topen amb un sostre que existeix però no es veu. Altres estudis evidencien que en el nivell més elevat d'ocupacions, els càrrecs amb més poder (directors/es i gerents), el percentatge d'homes (69%) duplica amb escreix el de dones (31%). Una situació que s'inverteix en el cas de les tècniques i professionals científiques i intel·lectuals, quan les dones (55,9%) superen en més de 10 punts els homes (44,1%), com un reflex d'aquest sostre de vidre que dificulta la presència femenina en categories superiors. I la situació s'inverteix de nou en la categoria de personal tècnic i professional de suport, en la qual els homes representen el 63,6% i les dones el 36,4%. Sembla que les dones estan més presents en les ocupacions tècniques i científiques, un fet lògic, si considerem que tenen nivells

educatius més elevats, però els resulta més difícil aconseguir les posicions de més poder (Moreno-Sánchez-Borràs, 2018).

**Taula 4. Persones ocupades segons tipus d'ocupació.
Catalunya, 2011-2017 (primer trimestre).**

Tipus d'ocupació	Any	% Homes	% Dones
Direcció i gerència	2017	5,4	2,7
	2011	7,9	3,4
Personal tècnic i professional científic i intel·lectual	2017	16	22,7
	2011	13,1	18,9
Personal tècnic, professional de suport	2017	12,7	8
	2011	12,7	7,2
Comptabilitat, administració i altres	2017	6,4	19,9
	2011	7,6	21,8
Serveis de restauració, personals, protecció i venedors	2017	15	29,1
	2011	13,1	27,6
Persones treballadores qualificades en el sector primari	2017	2,6	0,4
	2011	2,5	0,7
Persones artesanes i treballadores qualificades de les indústries	2017	19	1,6
	2011	20,2	2
Personal operador d'instal·lacions, maquinària	2017	14,5	3,6
	2011	14	3,4
Ocupacions elementals	2017	8,3	12,1
	2011	8,9	14,9

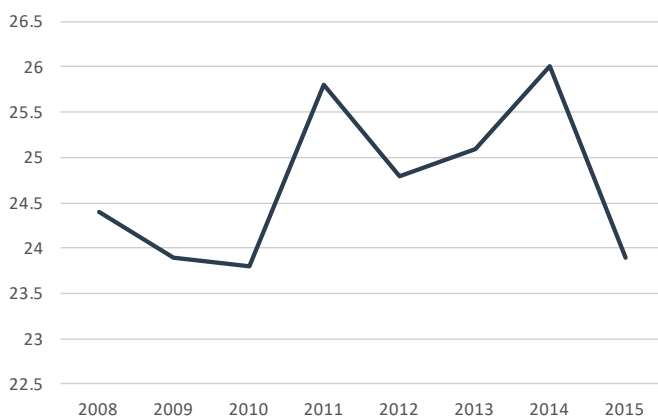
Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA-INE.

Des d'una perspectiva temporal, les variacions percentuals indiquen que la distribució de la població ocupada s'ha desplaçat lleugerament cap a les categories més qualificades durant els anys de crisi. Aquesta tendència, lluny de representar una oportunitat de millora de la promoció laboral, s'ha d'interpretar com una conseqüència del fet que bona part de l'ocu-

pació destruïda ha estat la de les categories menys qualificades, especialment en el cas de les dones. Es confirma de nou que la capacitat de les dones per resistir al mercat laboral està més vinculada a la formació i a la qualificació que en el cas dels homes.

Finalment, el fenomen de la discriminació salarial també serveix per posar de relleu la trampa que s'amaga darrere la suposada convergència de gènere en el mercat de treball durant la crisi, especialment si s'obvia que no es produeix per una millora salarial de les dones sinó per un empitjorament de la remuneració dels homes. La precarització en la contractació pot ser un dels factors més determinants per a la disminució de la bretxa salarial. Les dades del gràfic 4 permeten resseguir el recorregut de la bretxa salarial durant la crisi. S'observa una lleugera disminució fins l'any 2010, tot coincidint amb la fase inicial de la recessió i la destrucció d'ocupació masculina, seguida d'un increment que registra el seu pic més alt en un 26% l'any 2014 i una nova disminució que situa la bretxa al nivell anterior a l'inici de la crisi.

**Gràfic 4. Bretxa salarial (%) segons guany brut anual mitjà.
Catalunya, 2008-2015.**



Font: Idescat.

Les dades de la taula 5 fan referència al guany mitjà anual i per hora, dos indicadors que responen a comportaments diferents, atès que en el primer també intervenen els complements salarials, les hores extraordinàries

o la jornada laboral, aspectes que perjudiquen més a les dones que als homes. Si es comparen les xifres relatives als dos períodes en els quals disminueix la bretxa, s'observa, d'una banda, que el 2011-2012 disminueix el guany anual mitjà dels homes i augmenta el de les dones, mentre que el 2014-2015 augmenta en el cas dels dos col·lectius. Així doncs, sembla possible afirmar que part de la disminució de la diferència salarial s'explica més per la baixada del salari mitjà dels homes que per l'increment del de les dones, tot constatant que la influència de la precarietat marca més el salari masculí que el femení. La disminució de la bretxa no és conseqüència de millors condicions salarials per a les dones, sinó de pitjors condicions per als homes.

**Taula 5. Salari brut anual mitjà i guany mitjà per hora (euros).
Catalunya 2004-2015.**

	Salari brut anual mitjà homes	Salari brut anual mitjà dones	Guany mitjà per hora homes	Guany mitjà per hora dones
2015	27514,06	20946,56	16,96	14,37
2014	27447,71	20324,88	16,87	13,84
2013	27684,30	20740,55	17,15	13,94
2012	27836,40	20931,07	17,17	13,93
2011	28025,61	20799,94	17,10	13,78
2010	27601,00	21042,14	16,93	13,91
2009	26901,30	20467,14	16,23	13,13
2008	26353,89	19928,48	15,76	12,69
2007	25109,98	18136,60	14,73	11,48
2006	24287,00	17177,60	14,42	11,15
2005	23358,44	16284,86	13,68	10,49
2004	23106,00	15666,14	13,63	10,11

Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA-INE.

Més enllà d'aquesta aproximació genèrica, altres estudis aporten evidències sobre la diferent incidència de la bretxa salarial entre la població feme-

nina ocupada. En aquest sentit, s'observa clarament que la bretxa salarial és més elevada entre les treballadores i els treballadors amb contracte indefinit i jornada completa que entre els que tenen un contracte temporal i jornada parcial. De la mateixa manera, les diferències salarials són més grans entre la població adulta en comparació a la jove, una realitat que s'explica perquè en situacions i col·lectius més precaris les condicions laborals s'igualen a la baixa (Carrasquer-Sánchez-López, 2017).

Tanmateix, pel que fa als grups d'ocupació, la bretxa salarial és superior en les ocupacions més feminitzades, que coincideixen amb aquelles que tenen els salaris més baixos, com ara les ocupacions elementals o els serveis de restauració, personals, de protecció i del ram de la venda. En canvi, la bretxa és inferior en el grup de personal tècnic i professional científic i intel·lectual, en el qual les ocupacions tenen un nivell de qualificació elevat. Emergeix, de nou, la polarització del col·lectiu femení dins del mercat de treball amb la trampa de la precarietat per a les dones menys qualificades i l'oportunitat trampa per a les dones més qualificades.

4.3 L'impacte de les polítiques d'austeritat sobre l'ocupació femenina: la trampa i l'oportunitat del sector públic com a refugi

Tal com apunta la literatura especialitzada, les perspectives de futur per a l'ocupació femenina estan condicionades per la naturalesa de la crisi i les mesures de les polítiques d'austeritat que s'articulen com a resposta. En aquest sentit, és imprescindible fer una anàlisi en funció dels sectors d'activitat, atesa la importància de l'estructura productiva en l'esdevenir de la recessió econòmica i la desigual distribució sectorial de l'ocupació masculina i femenina. Per aquesta raó, a continuació s'analitza la població ocupada segons els sectors i les branques d'activitat i posteriorment es presenta una aproximació a l'impacte de les retallades en educació, sanitat i serveis socials sobre la presència laboral de les dones.

Les dades de la taula 6 reflecteixen el caràcter sectorial de la crisi: d'una banda, evidencien la davallada de l'ocupació en la construcció i la indústria i, de l'altra, mostren la importància del sector serveis, que concentra més del 80% de les dones, així com una mica més de la meitat dels homes. En

termes generals, les xifres del 2017 posen de manifest que el 73,2% de l'activitat laboral es concentra en el sector serveis, en el qual el 55,5% de les persones que hi treballen són dones davant del 44,5% d'homes.

Des d'una perspectiva temporal, s'observa que, durant el període 2008-2018, augmenta el percentatge de població ocupada en el sector serveis, mentre que disminueix en la resta. Aquesta tendència apunta el sector com el bressol de la recuperació econòmica, amb el risc de representar una oportunitat trampa per a les dones perquè hi tenen una major presència, si bé l'augment de la presència dels homes introdueix el risc de veure's desplaçades i substituïdes per la mà d'obra masculina.

Taula 6. Persones ocupades segons sector (%). Catalunya 2008-2018 (primer trimestre).

Sector activitat	Any	% Homes	% Dones
Agricultura	2018	2,7	0,5
	2008	2,2	0,9
Indústria	2018	25,2	11,5
	2008	28,1	14,4
Construcció	2018	10,3	1,6
	2008	19,4	2,1
Serveis	2018	61,8	86,3
	2008	50,3	82,6

Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA-INE.

Per tal d'aprofundir en l'anàlisi sectorial, atesa la varietat que engloba cada un dels quatre sectors, la taula 7 recull les dades de la població ocupada per branca d'activitat. En termes generals, s'observa que els homes tenen més presència que les dones en els sectors industrials, de transports, de reparacions i de la informació i la comunicació. En canvi, les dones es concentren en major mesura a l'administració pública, l'educació, la sanitat i els serveis socials, així com en el treball domèstic i les activitats immobiliàries. La distribució de les dones per branques d'activitat apunta, de nou, a la polarització del col·lectiu: d'una banda, dones ocupades en sectors profes-

sionals i de l'administració pública amb bones condicions laborals i, de l'altra, dones ocupades en els serveis domèstics amb pitjors condicions laborals.

Des d'una perspectiva temporal, les dades de la taula 7 aporten tres fotografies (2008-2012-2018) que es volen correspondre als diferents moments de la crisi identificats per la literatura especialitzada. En totes les branques d'activitat, es reproduïx la mateixa tendència: disminució dels percentatges durant el tram 2008-2012 i lleugera recuperació durant el tram 2012-2018. Tanmateix, en el cas de l'administració pública, s'observa la tendència inversa, especialment en els percentatges relatius a les dones, que passen del 22% al 31% del 2008 al 2012 i del 31% al 29% del 2012 al 2018.

Taula 7. Persones ocupades segons branca d'activitat (%).
Catalunya, 2008-2018 (primer trimestre).

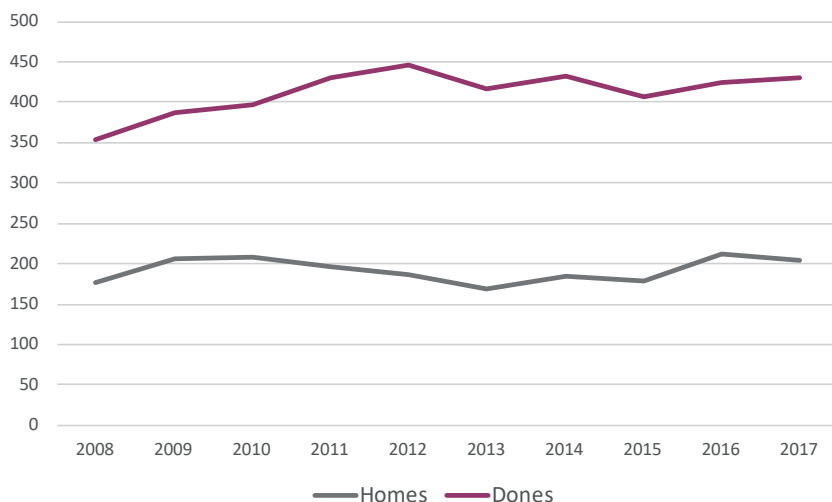
Branca d'activitat	Any	Homes	Dones
Agricultura	2018	2,72	0,54
	2012	2,46	1,18
	2008	2,19	0,88
Indústries extractives	2018	2,44	0,76
	2012	1,77	0,58
	2008	1,61	0,56
Indústria manufacturera	2018	22,79	10,74
	2012	23,23	10,72
	2008	26,54	13,87
Construcció	2018	10,31	1,62
	2012	11,75	1,41
	2008	19,40	2,10
Comerç a l'engròs i al menor; reparació de vehicles de motor i motocicletes; transport i emmagatzematge; hostaleria	2018	28,66	26,86
	2012	29,41	25,83
	2008	24,27	27,79
Informació i comunicació	2018	5,03	2,02
	2012	4,35	1,63
	2008	3,22	1,86

Activitats financeres i d'assegurances	2018	1,80	2,15
	2012	2,21	1,98
	2008	2,19	3,17
Activitats immobiliàries	2018	0,78	1,00
	2012	0,54	0,77
	2008	0,84	0,82
Activitats professionals, científiques i tècniques; activitats administratives i serveis auxiliars	2018	10,24	13,42
	2012	8,93	12,60
	2008	7,97	13,76
Administració pública i defensa, seguretat social obligatòria; educació; activitats sanitàries i de serveis socials	2018	11,00	29,43
	2012	11,42	31,10
	2008	8,58	22,82

Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA-INE.

La disminució del 2% de les dones ocupades en aquesta branca d'activitat es pot relacionar amb la resposta política de la crisi. Com apunta la literatura especialitzada, el treball públic pateix un descens amb la implementació de les polítiques d'austeritat i les retallades en l'ocupació i la despesa pública en els serveis, sobretot en el cas de les activitats públiques més feminitzades, com l'educació, la sanitat i els serveis socials. El gràfic 5 presenta l'evolució de la població ocupada en nombres absoluts en la branca relativa a «Administració pública i defensa, seguretat social obligatòria; educació; activitats sanitàries i de serveis socials», tot posant de manifest tres factors: feminització de les activitats que integren la branca, augment de les dones ocupades durant els primers anys de la crisi i disminució a partir del 2012, coincidint amb l'inici de la implementació de les polítiques d'austeritat.

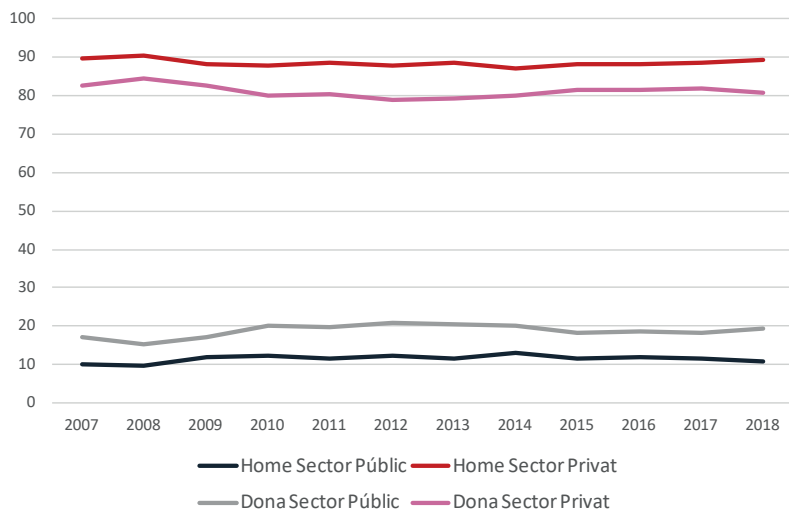
Gràfic 5. Persones ocupades en «Administració pública i defensa, seguretat social obligatòria; educació; activitats sanitàries i de serveis socials» (milers). Catalunya, 2008-2017.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA-INE.

Un altre indicador que permet mostrar el descens del treball públic d'ençà de l'aplicació de les polítiques d'austeritat és la distribució de la població ocupada segons la titularitat. Tal com s'observa en el gràfic 6, l'ocupació en el sector privat és la major font d'ocupació de dones i homes, tendència que es manté estable al llarg de tot el període de crisi, de manera que representa el 90% dels ocupats i el 80% de les ocupades. Tanmateix, cal dir que hi ha més homes que dones treballant en el sector privat i, en sentit contrari, hi ha més dones que homes treballant en el sector públic. En la mesura que l'ocupació es recupera abans al sector privat que al sector públic, es constata la tendència que l'ocupació masculina es recupera abans que la femenina. Malgrat que no es tracta de canvis bruscos, les lleugeres variacions indiquen les dinàmiques a considerar des de la perspectiva de gènere.

Gràfic 6. Persones assalariades per sector (%).
Catalunya, 2007-2018 (primer trimestre).



Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA-INE.

Finalment, les dades de la taula 8 mostren els volums de persones ocupades a l'administració pública segons el tipus d'institució. És interessant subratllar tres factors: disminució del total de persones ocupades en el tram 2009-2012, atribuïble a l'inici de les polítiques d'austeritat, major afectació entre els homes que les dones i més repercussió en l'administració local que en la de la Generalitat. Si bé aquestes dades semblen presentar el treball públic com una oportunitat per a l'ocupació femenina en el context de crisi, cal aprofundir en el seu contingut perquè no fan visible l'impacte de gènere de les polítiques d'austeritat. Darrere l'aparent oportunitat laboral del treball públic per a les dones, cal recordar la limitació en la taxa de reposició que introdueixen els pressupostos de l'estat des del 2011 i que restringeixen el percentatge de places a cobrir amb la disminució de l'ocupació pública (fins l'any 2015-2016, que es comença a flexibilitzar). Com a conseqüència de la congelació de la taxa de reposició, el sector públic es feminitza. D'una banda, perquè les jubilacions són masculines, atesa la composició de les plantilles, mentre que les noves entrades són femenines, atès que les dones són les més interessades en accedir al sector

públic perquè els resulta més fàcil desenvolupar una carrera professional en comparació amb el sector privat. El sector públic esdevé un refugi per a les dones més qualificades, però s'hi amaga la trampa del sostre de vidre i la trampa de les retallades en els serveis públics més feminitzats (educació, sanitat i serveis socials).

**Taula 8. Persones ocupades en l'administració pública (milers).
Catalunya, 2009, 2012, 2016.**

Any		Generalitat de Catalunya	Administració local	Universitats	Ens parlamentaris i organismes independents	Total
2009	Homes	70.362	49.191	12.597	305	132.455
	Dones	131.701	44.169	11.285	386	187.541
	Total	202.063	93.360	23.882	691	319.996
2012	Homes	69.950	46.939	12.509	283	129.681
	Dones	132.990	44.486	11.570	393	189.439
	Total	202.940	91.425	24.079	676	319.120
2016	Homes	67.550	48.178	12.553	256	128.537
	Dones	134.851	47.810	11.954	379	194.994
	Total	202.401	95.988	24.507	635	323.531

Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA-INE.

Una proposta d'aproximació empírica a la trampa de les retallades, malgrat l'oportunitat que el treball públic suposa per a les dones, passa per aportar dades concretes sobre pressupostos. En el cas dels àmbits socials, que són els més feminitzats, el desmantellament de l'estat del benestar implica una reducció pressupostària durant el període 2010-2015, així com privatitzacions i reformes laborals amb conseqüències sobre l'ocupació i les condicions laborals. El conjunt de mesures es tradueix en la pèrdua de llocs de treball i en la disminució de la seva qualitat en els tres sectors més feminitzats: educació, sanitat i serveis socials.

D'entrada, a partir de la revisió dels pressupostos anuals de cada departament, s'observa que durant el període 2009-2015 es redueix en 5.538 milions d'euros la despesa social a Catalunya i la despesa per habitant de la Generalitat i les entitats locals disminueix un 7,1% (360,71 euros el 2011 fins a 335,05 euros el 2016).

Més concretament, al sector de l'educació s'hi produeix una disminució del 13,4% de la despesa pública durant el període 2009-2015 (5.470 milions el 2013, 4.850 milions el 2014 i 5.221 milions el 2015). En termes de plantilla, el personal docent que treballa als centres educatius passa d'integrar 72.980 persones el curs 2010/11 a representar 71.205 persones el curs 2014/15. Segons els sindicats, la política de congelació de les plantilles va generar un dèficit estimat en 5.752 places, mentre que el personal interí i substitut suposa un 32,12%, que equival a 23.406 persones en els centres educatius. Aquest percentatge sextuplica el sostre del 5% de personal interí que va aprovar el Parlament de Catalunya l'estiu del 2016.

En el cas de la sanitat, el pressupost passa de 9.875 milions d'euros el 2010 a 8.290 milions l'any 2014. Aquestes retallades impliquen la destrucció de 2.407 llocs de treball (es passa de 76.306 el 2011 a 73.899 el 2015) i de més de 1.100 llits hospitalaris. Des del 2015, s'ha recuperat el 64% de la plantilla, però també s'ha incrementat la temporalitat i la interinitat afecta el 38% de la plantilla estructural de l'Institut Català de la Salut.

Finalment, en el cas dels serveis socials, els pressupostos del 2016 contemplaven 17.051 milions d'euros, un increment en comparació al 2015, però encara per sota dels 17.694 del 2011. Respecte a aquest sector, és interessant analitzar què ha passat amb el tercer sector, atesa la importància que les entitats no lucratives de serveis socials i atenció a les persones té en la prestació de serveis públics. L'*Anuari de l'ocupació del Tercer Sector Social* recorda el caràcter feminitzat d'aquest àmbit amb un 74% de professionals dones l'any 2016, una xifra significativament superior a la del conjunt del mercat laboral català, que se situa al 47%. En el mateix anuari, s'explica que un 76% de les entitats afirmen no haver percebut indicis de recuperació econòmica. Es tracta d'una percepció coherent amb les dades sobre el volum de persones contractades, que durant el període 2011-2014 passa de 100.000 a 86.000, si bé el 2016 arriba a les 92.000,

però amb un augment de la temporalitat i el temps parcial que supera la mitjana del mercat laboral a nivell català (Grabulosa-Huerta, 2017).

Així doncs, malgrat que l'impacte de gènere de les polítiques d'austeritat no és visible en primera instància, sembla possible afirmar que les retallades de la despesa pública en l'àmbit de l'educació, la sanitat i els serveis socials perjudiquen més a les dones, ja sigui perquè en són les principals treballadores com també les principals usuàries.

5. Conclusions

L'objectiu d'aquest capítol ha estat aportar alguns elements teòrics, analítics i empírics que permetin avançar en la diagnosi del mercat de treball des de la perspectiva de gènere, tot considerant l'impacte de la crisi econòmica i les polítiques d'austeritat que s'implementen com a resposta. L'èmfasi analític ha recaigut en abordar aquest impacte de gènere en termes de les trames i les oportunitats per a l'ocupació femenina, que es deriven de l'escenari actual caracteritzat per les tensions ideològiques i les tendències contradictòries. La revisió de la literatura especialitzada ha permès fixar com a punt de partida el que recorda Gálvez (2013) sobre els períodes de crisi: alteren els processos de creació de desigualtats i les dones en són les principals perjudicades. Aquest perjudici implica la intensificació del treball femení, la recuperació més lenta de la taxa d'ocupació de les dones juntament amb més precarietat laboral i la importància dels retrocessos institucionals en la lluita contra les desigualtats de gènere. En concret, s'han analitzat les dades del cas català relatives al període acumulat de crisi en tres apartats: presències i absències laborals, polarització de les condicions laborals i impacte de les polítiques d'austeritat sobre l'ocupació femenina.

En primer lloc, es constata que la recessió econòmica té un impacte inicial més negatiu en l'ocupació masculina, ateses les característiques de l'estructura productiva que expliquen la major capacitat de resistència de les dones en el mercat de treball. Alhora s'evidencia que, en les fases més avançades de la crisi, l'ocupació femenina experimenta una recuperació

més tardana amb l'augment de la taxa d'ocupació i la disminució de la taxa d'atur entre els homes. Aquesta lectura de les absències i les presències permet afirmar que l'oportunitat de l'activitat en el context de crisi esdevé una trampa en forma d'atur per a les dones, ja que la resistència laboral és femenina però la recuperació econòmica és masculina. Sembla possible afirmar, tal com recorden altres estudis, que el gènere condiona les trajectòries laborals des de l'inici de la recessió econòmica, així com que l'edat, el nivell d'estudis i l'origen dibuixen diferències entre el mateix col·lectiu d'homes i dones (Moreno-López, 2018).

En aquest sentit, i en segon lloc, l'anàlisi de les condicions laborals en termes de parcialitat, temporalitat, segregació i discriminació fa emergir la polarització del col·lectiu femení dins del mercat de treball: la trampa de la precarietat per a les dones menys qualificades i l'oportunitat trampa per a les dones més qualificades. La situació laboral de les primeres es caracteritza per la parcialitat, la temporalitat i els salaris baixos, mentre que la situació laboral de les segones està marcada per la persistència de les desigualtats i dificultats de promoció en relació als seus homòlegs masculins, malgrat tenir les mateixes o millors qualificacions.

Finalment, l'impacte de les polítiques d'austeritat sobre l'ocupació femenina subratlla la doble cara de la segregació horitzontal: la concentració de dones ocupades en els serveis afavoreix la resistència del treball femení durant la primera fase de la crisi però alhora explica la seva major precarietat i deteriorament des del moment en el qual s'articulen les polítiques d'austeritat com a resposta política. En aquest sentit, el sector serveis esdevé una oportunitat trampa o, dit d'altra manera, ofereix una resistència precària a les dones ocupades. Un cas paradigmàtic en el sector serveis és la branca d'activitat de les administracions públiques, perquè el treball públic esdevé un refugi per a les dones, atès que protegeix l'ocupació femenina durant els primers anys de la crisi, ple de trampes. A partir del 2010, les retallades en l'ocupació i la despesa pública que s'aplica als principals sectors dels serveis (educació, sanitat i serveis socials) repercuteix negativament en la feina i les condicions laborals de les dones que hi treballen.

En definitiva, cal afinar en les anàlisis per tal de fer visibles les trampes d'un escenari ple de conjuntures crítiques i oportunitats contradictòries

sota l'amenaça d'una deriva ideològica conservadora en matèria d'igualtat. Una amenaça que fins ara ha suposat, seguint l'anàlisi de Lombardo-León (2014), la desviació de les prioritats en l'agenda política però que contempla el risc del desplaçament o la conversió de les ideologies.

Bibliografia

BECKER, Gary (1987): *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza Editorial.

BENERÍA, Lourdes (1981): «Reproducción, producción y división sexual del trabajo». *Mientras Tanto*, 6.

BORDERÍAS, Cristina; CARRASCO, Cristina i ALEMANY, Carme (eds.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid: FUHEM-Icaria.

CARRASQUER, Pilar; SÁNCHEZ, Núria i LÓPEZ, Martí (2017): *La intervención sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. Análisis de barreras institucionales, organizacionales y culturales*. Sevilla: VI Congreso de la Red Española de Políticas Sociales.

COLLINS, Randall (1989): *La sociedad credencialista*. Madrid: Akal.

DURÁN, M^a Ángeles (1991): «La conceptualización del trabajo en la sociedad contemporánea», *Economía y Sociología del Trabajo*, 13/14: 8-22.

GÁLVEZ MUÑOZ, Lina i RODRÍGUEZ MODROÑO, Pilar (2011): «La desigualdad de género en las crisis económicas», *Investigaciones Feministas*, 2: 113-132.

GÁLVEZ, Lina (2013): «Una lectura feminista del austericidio», *Revista de Economía Crítica*, 15: 80-110.

GONZÁLEZ GAGO, Elvira i SEGALÉS KIRZNER, Marcelo (2014): «Women, Gender Equality and the Economic Crisis in Spain». A KARAMESSINI, Maria i RUBERY, Jill (eds.): *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. Nova York: Routledge, 228-247.

GRABULOSA, Laia i HUERTA, Gemma (2017): *Anuari de l'ocupació del Tercer Sector Social a Catalunya 2017*. Barcelona: La Confederació.

LOMBARDO, Emmanuela i LEÓN, Margarita (2014): «Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelami-

ento en un contexto de crisis económica», *Investigaciones Feministas*, 5: 13-35.

KARAMESSINI, Maria (2014): «Introduction: Women's Vulnerability to Recession and Austerity: A Different Crisis, a Different Context».

A KARAMESSINI, Maria i RUBERY, Jill (eds.): *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*, Nova York: Routledge.

MARUANI, Margaret; ROGERAT, Chantal i TORNOS, Teresa (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.

MORENO, Sara (2016): *Trabajo y tiempo: una controversia de género*. A CASASSAS, D. (ed.): *Revertir el guión. Trabajos, derechos y libertad ante la contrarreforma del capitalismo*. Madrid: Los Libros de la Catarata.

MORENO, Sara i LÓPEZ, Pedro (2018, pendent de publicació): «El impacto de la crisis en las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes en España», *Cuadernos de Relaciones Laborales*.

MORENO, Sara; SÁNCHEZ, Núria i BORRÀS, Vicent (2018): *Dones i treballs. Una aproximació al mercat de treball des de la perspectiva de gènere*. Barcelona: CESB.

RUBERY, Jill (2014): «From "Women and Recession" to "Women and Austerity": A Framework for Analysis». A KARAMESSINI, Maria i RUBERY, Jill (eds.): *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. Nova York: Routledge.

SANDALINAS, Lidia (coord.) (2018): *Les condicions de vida i de treballs de les dones*. Barcelona: CCOO.

TORNOS, Teresa (1995): «Mercado de trabajo y desigualdades de género», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 6, 81-92.

TORNOS, Teresa (2001): «Entre l'atur i el temps parcial: noves maneres per a una vella desigualtat», *Revista Catalana de Sociologia*, 15: 27-40.

TORNOS, Teresa; CARRASQUER, Pilar, PARELLA, Sònia i RECIO, Carolina (2007): *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Barcelona: ICD.

WALBY, Sylvia (2013): «Finance Versus Democracy? Theorizing Finance in Society», *Work, Employment and Society*, 27(3): 489-507.

SEGREGACIÓ OCUPACIONAL: UNA MIRADA CRÍTICA A LA PARTICIPACIÓ GARBELLADA¹ DE LES DONES AL MERCAT DE TREBALL A TRAVÉS D'UN ESTUDI DE CAS²

EMPAR AGUADO

¹ Garbell: Estri que consisteix en un receptacle el fons del qual és ple de forats iguals, que serveix per separar objectes de grandor desigual, deixant-ne passar uns i retenint-ne els altres.

² En aquest article utilitzem parcialment alguns dels resultats d'una investigació emmarcada en el projecte Mujeres en mundos de hombres: socialización, organización laboral e imagen, amb referència CSO2014-54339-P, dirigit per la investigadora principal Marta Ibáñez Pascual (UO) i integrat per les persones investigadores: Esmeralda Ballesteros (UCM), Ana Belén Fernández (UM), Mar Maira (UCM), Claudia Narocki (ISTAS), Empar Aguado (UV), Stribor Kuric (UCM) i Elisa García Mingo (CUV).
Pàgina web del projecte: <http://www.unioviado.es/mibanez/MujeresEnMundosDeHombres.htm>

*no ens alimenten molles,
ja volem el pa sencer...*

Ovidi Montllor¹

1. Introducció

L'entrada i la permanència de les dones al mercat de treball amb un caràcter normalitzat i institucionalitzat socialment és un dels canvis estructurals més importants que s'han produït en les darreres dècades. Les trajectòries professionals de les dones s'han tornat més contínues i professionalitzades, tot i que, com diu Mercedes Alcañiz (2015), una bona part d'aqueixes dones s'incorporen al mercat de treball amb una identitat de gènere molt marcada fruit d'una socialització en valors femenins vinculats a la cura. I, encara que avui és majoritària la creença que les dones s'han d'incorporar al mercat laboral i tenir una trajectòria professional contínua, són elles les que segueixen tenint un pes social principal a l'hora d'assegurar la disponibilitat per al temps de cura.

No obstant açò, no volem obviar la tradicional participació en el treball remunerat que les dones de classe popular han tingut sempre (Nash, 2010), una activitat sovint duta a terme en ocupacions adustes i amb un escàs o nul reconeixement social pel fet de ser desenvolupades per dones. Aquesta situació s'ha vist afavorida per l'escassa o nul·la presència en els llocs de representació política i sindical. I, malgrat que les dones han estat representades en la societat com el «sexe dèbil», moltes de les ocupacions exercides eren de duresa extrema, com la suportada tradicionalment per les

¹ Lletra de la cançó d'Ovidi Montllor «Tot explota pel cap o per la pota», que aparegué per primera volta a l'LP *A Alcoi*, el 1974.

bugaderes² (Sarasúa, 2003). La discriminació salarial ha sigut, i és encara, una qüestió arrelada a l'experiència laboral femenina, una discriminació emparada no sols en l'arquetip de dona domèstica sinó també en l'actitud hostil procedent dels treballadors companys que les han vistes sovint com «intruses indesitjables» (Nash, 2010: 31).

Amb l'afluència massiva de les dones al mercat de treball i l'augment dels seus nivells de qualificació, podríem estar temptades de suposar que assistim a una presència cada vegada més paritària i àmplia en els diferents sectors i ocupacions. No obstant açò, la segregació ocupacional persisteix, com vorem més endavant, i ofereix fortes resistències al canvi. Estem davant d'un factor de desigualtat que sembla no haver evolucionat gaire i que, en alguns casos, presenta indicadors semblants als de fa varies dècades. L'objectiu d'aquestes planes serà reflexionar sobre la incessant activació de les dones, inclús durant el període de crisi, la pervivència de la segregació i les dificultats per tal d'accedir a sectors i ocupacions masculinitzades.

El capítol s'estructura de la següent manera: en un primer moment, a l'apartat 2, fem una aproximació a la participació creixent de les dones en el mercat de treball; tot seguit, a l'apartat 3, recollim una consideració al caràcter segregat que encara caracteritza aquesta participació de la força de treball femenina i aportem algunes xifres; com a complement del recorregut anterior, a l'apartat 4 ens aproximem a l'estudi de cas de les dones estibadores, una professió amb caràcter de dominació masculina. Analitzem, doncs, la problemàtica específica d'aquestes dones, les barres d'accés a la professió, les estratègies utilitzades i altres casuístiques observades com a mostra de les dificultats per superar la segregació de gènere arrelada al mercat laboral, estudiada als apartats anteriors. Tanquem el text, finalment, amb unes conclusions finals.

² Carmen Sarasúa (2003) ens descriu, en el seu article «El oficio más molesto, más duro: el trabajo de las lavanderas en la España de los siglos XVIII al XX», la duresa d'aquest ofici, que abans de la seua mecanització requeria d'un procés i una tècnica que no es veia reconeguda ni retribuïda econòmicament d'acord amb la dificultat i la penositat que comportava.

2. Les dones al mercat de treball: una participació creixent i segregada

La creixent mobilització laboral de les dones a l'Estat espanyol i a Catalunya ha estat una constant en les darreres dècades (Aguado, 2012, 2014; Aguado i Pitxer, 2018), fet que no s'ha vist modificat per la presència d'una profunda crisi econòmica. La taxa d'activitat femenina ha passat de nivells inferiors al 30% a mitjan dels anys vuitanta fins a poc més del 53% a l'Estat espanyol i al 56% a Catalunya en el quart trimestre del 2017. Aquesta evolució de la taxa d'activitat de les dones ha estat un fet constatat en tots els països de la Unió Europea (UE), encara que amb un major recorregut a l'Estat espanyol. En relació a la taxa d'activitat de les dones durant la segona meitat dels anys vuitanta, el nostre país ha passat d'ocupar una de les darreres posicions a situar-se pròxim als nivells més avançats de la UE el 2017. Segons dades d'Eurostat, el 1987 la taxa d'activitat femenina a l'Estat espanyol era d'un 37,1%, la més baixa de la UE, amb l'excepció de Malta. El 2017, en canvi, es va situar per sobre de la mitjana europea i va superar els nivells corresponents a quinze membres de la UE.

Aquest procés s'intensificà amb l'entrada al segle XXI i ha continuat durant la crisi (de la mateixa manera que va ocórrer durant la recessió de principis dels anys noranta). Actualment manté el seu ritme, tot i que des del 2011 mostra signes d'esgotament, sense arribar a reduccions destacables, cosa que sí que ha ocorregut en els homes durant la darrera crisi econòmica. Els nivells d'activitat de les dones han crescut de manera continuada al llarg dels diferents períodes, mentre que en el cas dels homes l'evolució sembla estar més directament relacionada amb els cicles econòmics. En els homes s'aprecien més clarament les oscil·lacions produïdes pels moments de crisi i d'expansió econòmica (Cebrián i Moreno, 2008).

El procés descrit ha suposat una clara reducció de la distància existent entre la taxa d'activitat d'homes i dones, sense oblidar que la participació laboral femenina se situa en un nivell inferior a la masculina. L'escletxa de gènere en la taxa d'activitat s'ha reduït de manera substancial, des dels més de trenta punts percentuals en els anys noranta a menys de deu punts en el darrer trimestre del 2017 per a Catalunya. Des del 2008, quan s'inicia la crisi, fins al moment actual, l'escletxa de gènere en la taxa d'activitat ha

continuat reduint-se. Els processos que hi ha darrere d'aquesta reducció de la bretxa de gènere en la taxa d'activitat (BGTA) són l'augment continuat de la taxa d'activitat de les dones acompanyat d'una disminució de la taxa d'activitat masculina, una reducció es produeix fonamentalment en els moments de recessió econòmica per l'anomenat efecte de la persona treballadora desanimada, que en el cas de les dones s'ha vist compensat per l'efecte de la persona treballadora afegida. A Catalunya, en el període 2008-2017, la taxa d'activitat masculina ha baixat quasi cinc punts, mentre que la taxa d'activitat de les dones ha experimentat un increment de quasi un punt i mig. Aquest increment en la taxa d'activitat de les dones respon, per una banda, al canvi de model de participació femenina i, per l'altra, a la destrucció d'una part de l'ocupació masculina i dels anomenats *homes sustentadors principals* ('male breadwinner').

Ja en la dècada dels anys seixanta del darrer segle, els treballs de Ruth Milkman (1976) desvetllaren que l'impacte de la crisi sobre les dones no sols es concreta en el treball remunerat, sinó en la intensificació del treball domèstic i de cura no remunerat realitzat per les dones com a estratègia de supervivència familiar. Aquesta autora demostrà que, durant la crisi dels anys trenta, la segmentació del mercat laboral i la rígida feminització de certs sectors de l'activitat als EUA va exercir un efecte protector sobre l'ocupació de les dones, provocat per la menor afectació de la crisi sobre els sectors en els quals elles es trobaven majoritàriament ocupades. Per altra banda, algunes dones passaren de la inactivitat a l'activitat per donar resposta a la desocupació de les seues parelles, donant pas a l'augment de la força de treball que es va oferir en el mercat laboral durant el període de 1930 a 1940. Altres evidències al respecte de l'activació laboral de les dones com a conseqüència de la crisi i de la desocupació masculina es poden observar també a la crisi asiàtica de 1997 (Aguado i Pitxer, 2018). Tant a l'Estat espanyol com a Catalunya, durant la darrera crisi, el perfil de les dones que han protagonitzat l'augment de la taxa d'activitat de manera més decidida correspon principalment amb el de les dones de més de vint-i-cinc anys i casades.

Taula 1. Taxes d'activitat, d'ocupació i d'atur segons sexe i grup d'edat a Catalunya (2008-2018).

	Dones			Homes			Ambdós sexes		
	2008 (1t)	2014 (1t)	2018 (1t)	2008 (1t)	2014 (1t)	2018 (1t)	2008 (1t)	2014 (1t)	2018 (1t)
Taxa d'activitat									
Total	54.7	57.5	56.2	73.2	67.9	66.1	63.9	62.6	61.0
De 16 a 19 anys	26.0	14.4	17.0	33.9	22.1	16.0	30.1	18.3	16.4
De 20 a 24 anys	62.4	66.5	58.5	76.5	69.0	62.8	69.6	67.8	60.7
De 25 a 54 anys	80.6	86.2	85.5	95.1	94.1	93.0	88.1	90.2	89.3
55 i més anys	15.8	20.1	22.1	33.6	28.9	32.2	23.8	24.1	26.7
Taxa d'ocupació									
Total	50.1	45.4	48.9	68.2	52.2	58.5	59.1	48.7	53.5
De 16 a 19 anys	17.8	5.5	9.6	25.2	7.1	7.2	21.6	6.4	8.4
De 20 a 24 anys	54.0	36.2	45.4	64.6	36.5	45.4	59.4	36.4	45.4
De 25 a 54 anys	74.3	69.3	75.6	89.6	74.1	84.3	82.2	71.7	80.0
55 i més anys	15.0	17.2	19.0	32.1	23.8	28.3	22.7	20.2	23.3
Taxa d'atur									
Total	8.5	21.0	13.0	6.8	23.1	11.5	7.5	22.1	12.2
De 16 a 19 anys	31.7	61.1	43.2	25.9	67.6	54.7	28.3	65.3	49.3
De 20 a 24 anys	13.5	45.5	22.4	15.5	47.0	27.7	14.6	46.3	25.2
De 25 a 54 anys	7.8	19.6	11.5	5.8	21.3	9.4	6.7	20.5	10.4
55 i més anys	5.3	14.4	14.0	4.3	17.8	12.1	4.6	16.3	12.9

Font: Enquesta de població activa i elaboració pròpia.

Taula 2. Taxes d'activitat, d'ocupació i d'atur segons sexe i grup d'edat a l'Estat espanyol (2008-2018).

	Dones			Homes			Ambdós sexes		
	2008 (1t)	2014 (1t)	2018 (1t)	2008 (1t)	2014 (1t)	2018 (1t)	2008 (1t)	2014 (1t)	2018 (1t)
Taxa d'activitat									
Total	50.2	53.7	52.9	69.4	65.5	64.3	59.7	59.5	58.5
De 16 a 19 anys	23.1	12.4	11.6	32.8	15.8	14.5	28.1	14.1	13.1
De 20 a 24 anys	61.0	55.1	49.1	71.0	59.7	56.0	66.1	57.4	52.6
De 25 a 54 anys	74.6	82.1	81.9	92.6	92.1	91.8	83.8	87.2	86.9
55 i més anys	13.4	18.1	21.1	29.5	28.0	31.1	20.6	22.6	25.7
Taxa d'ocupació									
Total	44.3	39.5	43.1	63.9	48.9	54.5	53.9	44.0	48.7
De 16 a 19 anys	14.0	3.4	5.2	23.4	5.0	6.3	18.9	4.2	5.7
De 20 a 24 anys	49.2	26.4	34.2	59.3	27.7	37.0	54.4	27.1	35.6
De 25 a 54 anys	66.6	61.3	67.4	86.3	70.4	79.3	76.6	65.9	73.3
55 i més anys	12.3	14.6	17.7	27.9	22.3	26.8	19.3	18.1	21.9
Taxa d'atur									
Total	11.9	26.6	18.5	7.9	25.4	15.2	9.6	25.9	16.7
De 16 a 19 anys	39.3	72.7	55.6	28.5	68.2	56.6	32.8	70.2	56.2
De 20 a 24 anys	19.3	52.0	30.4	16.5	53.7	34.0	17.7	52.9	32.4
De 25 a 54 anys	10.8	25.3	17.8	6.8	23.6	13.6	8.5	24.4	15.6
55 i més anys	8.3	19.1	16.2	5.3	20.3	13.7	6.4	19.8	14.8

Font: Enquesta de població activa i elaboració pròpia.

Aquest darrer factor es troba estretament vinculat al creixement de les «mestresses de la llar», que s'incorporen al mercat de treball durant el període de crisi com a conseqüència de la disminució del conjunt d'ingressos familiars. La importància de l'aportació d'ingressos econòmics al presupost familiar per part de les dones és la causa més destacada d'aquest increment en la taxa d'activitat femenina (Aguado, 2014: 199).

La mal anomenada «inactivitat» de les dones guarda una estreta relació amb la seua intensa dedicació al treball reproductiu i amb el model de divisió sexual del treball, en el qual encara té un pes més que simbòlic el model de *l'home sustentador* i *la dona mestressa de la llar*. Amb tot i això, les xifres mostren que la crisi ha reduït el nombre de dones «inactives» i ha augmentat el d'homes inactius que addueixen com a motiu de la seua «inactivitat» la dedicació a les tasques de la llar. Com recull la taula 3, el resultat d'aquests canvis a l'Estat espanyol i a Catalunya és el següent: un descens d'una mica més d'un milió de dones «inactives» al conjunt de l'Estat espanyol i de més de 150.000 a Catalunya, que indiquen com a motiu d'inactivitat la seua dedicació a les tasques de la llar, d'un costat, i un augment d'homes en aquesta mateixa categoria, de l'altre. La mobilització i la incorporació al mercat de treball d'aquestes dones s'està produint amb la conjuntura d'un mercat de treball que ha patit fortament la recessió econòmica i que està tolerant significatives desregulacions en el seu model de relacions laborals, així com diverses retallades en les polítiques públiques de família (Aguado, 2014: 200). En el cas dels homes, es pot observar que aquesta tendència creixent dels *homes a casa* marca un punt d'inflexió el 2014 respecte a la seua evolució anterior, de la mà d'una certa recuperació en l'ocupació. Respecte a les dones, sembla que aquesta destrucció de *mestresses de la llar al cent per cent i en exclusiva* no mostra una marxa enrere.

Taula 3. Persones inactives a causa de la seua dedicació a les tasques de la llar a Catalunya i a l'Estat espanyol (2006-2017).

	Catalunya					
	Dones		Homes		Ambdós sexes	
	Milers	% (1)	Milers	% (1)	Milers	% (1)
2006	593.6	42.3	35.0	4.4	628.6	28.6
2007	617.6	43.9	45.5	5.6	663.1	29.9
2008	597.8	43.1	46.5	5.6	644.4	29.1
2009	543.1	39.3	53.1	6.1	596.2	26.5
2010	527.7	38.7	53.3	6.1	581.1	25.9
2011	508.4	38.1	46.8	5.3	555.3	25.0
2012	496.7	37.1	55.4	6.0	552.1	24.5
2013	467.4	35.1	55.5	6.0	522.8	23.2
2014	439.0	33.1	56.0	5.9	495.1	21.8
2015	436.8	32.6	43.6	4.6	480.4	21.0
2016	443.0	33.0	50.5	5.2	493.5	21.3
2017	440.7	32.4	43.5	4.4	484.2	20.6

	Estat espanyol					
	Dones		Homes		Ambdós sexes	
	Milers	% (1)	Milers	% (1)	Milers	% (1)
2006	4 495.8	46.1	245.4	4.4	4 741.2	30.9
2007	4 463.9	45.9	268.2	4.7	4 732.0	30.7
2008	4 320.8	45.1	285.6	5.0	4 606.3	30.1
2009	4 079.3	43.2	324.8	5.5	4 404.1	28.6
2010	3 915.7	41.9	330.3	5.5	4 246.0	27.6
2011	3 726.3	40.4	327.8	5.3	4 054.0	26.3
2012	3 594.3	39.4	352.3	5.6	3 946.6	25.7
2013	3 555.8	39.0	417.0	6.6	3 972.9	25.7
2014	3 515.3	38.4	424.2	6.6	3 939.5	25.3
2015	3 435.5	37.6	356.5	5.5	3 791.9	24.3
2016	3 406.7	37.2	377.9	5.8	3 784.6	24.1
2017	3 389.9	36.5	371.4	5.6	3 761.2	23.6

(1): percentatge sobre el total de persones inactives de cada grup.

Font: Enquesta de població activa i elaboració pròpia.

Una part important de l'activació de la força de treball femenina durant la darrera crisi ha d'interpretar-se en clau sectorial (majors oportunitats d'ocupació en sectors feminitzats) i familiar (incidència de la desocupació d'altres membres de la unitat familiar), dos fenòmens que al seu torn es troben interrelacionats.

L'enquesta de pressupostos familiars aporta una informació molt valuosa sobre aquestes qüestions. Així, considerant la relació amb l'activitat de la persona sustentadora principal, els canvis esdevinguts al llarg dels anys de crisi consisteixen en una reducció de les llars en les quals aquesta persona tenia un treball remunerat, compensada per un creixement de magnitud semblant dels casos en què la sustentadora principal és una persona en situació de desocupació.

Lògicament, l'extensió de la desocupació durant la crisi es tradueix en un deteriorament de la situació econòmica de les llars afectades, al mateix temps que obliga a redefinir les estratègies familiars. Aquest fet també el podem vincular al creixement en el nombre de mestresses de la llar que s'incorporen al mercat de treball durant el període de crisi com a conseqüència de la disminució del conjunt d'ingressos familiars (Aguado i Pitxer, 2013; Aguado, 2014). Referent a açò, la creixent importància dels ingressos de les dones per a les economies familiars és la causa més destacada de l'elevació de la taxa d'activitat de dones de mitjana edat. Així, la crisi de l'ocupació de la societat postindustrial accelera el procés d'extinció del model de família d'*home sustentador d'ingressos familiars* i de *dona mestressa de casa*. La progressiva desaparició del concepte de *salari familiar* contribueix a la creixent feminització de l'ocupació suggerida per diversos autors (Standing, 2013; Torns i Recio, 2013). En coherència amb aquest plantejament, l'ordenació laboral emanada de les economies del benestar i el proletariat industrial va generar i va interioritzar l'expectativa que el treballador (per defecte, home) percebrà un salari adequat per al manteniment de la família nuclear. Amb el pas del temps, aquest model de salari familiar ha anat desapareixent i ha deixat pas al salari «individualitzat», com apunta Guy Standing (2013), un canvi que afavoreix el trànsit de les dones cap a l'ocupació.

En aquest context, les incerteses sobre la continuïtat de l'ocupació en uns casos, la pèrdua d'ocupació en uns altres, així com també la finalització de les prestacions i subsidis per desocupació, obliga les famílies a replantejar-se i a redefinir l'estratègia familiar.

La incorporació (o reincorporació) al mercat de treball de persones que fins al moment s'havien mantingut «inactives», en un context en el qual és molt poc probable que les persones més joves aconseguisquen una ocupació i en el qual la crisi ha deixat en situació de no ocupació a molts homes adults de la família, representa en no pocs casos la mobilització laboral de la dona adulta, que si aconsegueix una ocupació acaba convertint-se en la persona sustentadora principal en uns casos (taula 4 i gràfic 1) o en una persona que aporta ingressos complementaris a la resta de rendes familiars en uns altres. Sobre aquesta qüestió, l'enquesta de pressupostos familiars revela l'important augment del nombre de llars (i de persones) que depenen de les rendes d'una dona com a font principal d'ingressos, sent les dones d'entre 30 i 64 anys, per al conjunt de l'Estat espanyol,³ les que protagonitzen aquest augment, com queda reflectit a la taula 4. Aquest és un fenomen que ja venia succeint abans de la crisi, però que s'ha intensificat amb la seua arribada (Aguado i Pitxer, 2013; Aguado, 2016, 2018).

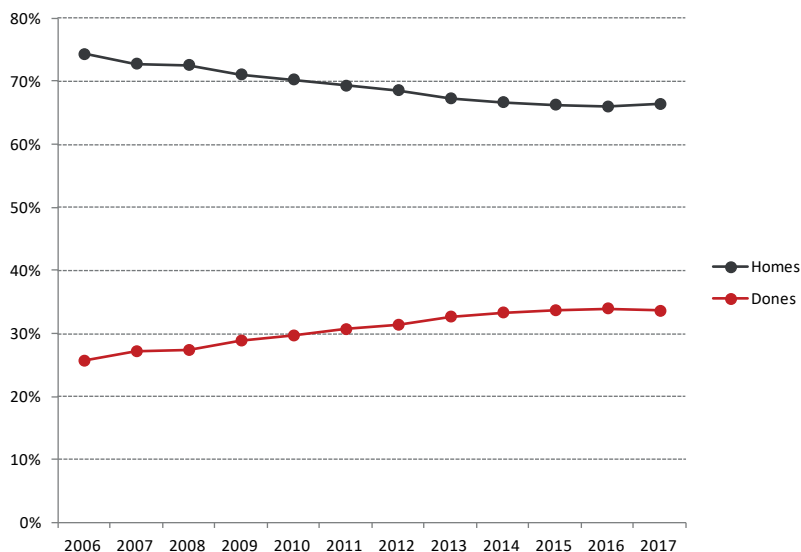
³ Aquesta informació de l'enquesta de pressupostos familiars no està disponible per a Catalunya.

Taula 4. Llars i persones segons sexe i edat de la persona sustentadora principal a l'Estat espanyol (2006-2017) (% verticals).

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Llars												
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Total homes	74.3	72.8	72.6	71.1	70.3	69.3	68.6	67.3	66.7	66.3	66.0	66.4
De 16 a 29 anys	4.5	3.9	4.1	3.8	3.4	3.3	3.0	2.8	2.6	2.4	2.1	2.2
De 30 a 44 anys	25.0	24.9	24.8	23.7	23.1	22.4	21.8	20.8	20.0	19.4	19.1	18.3
De 45 a 64 anys	28.5	27.9	27.9	27.4	27.4	27.2	27.0	26.5	26.6	26.9	27.0	27.7
65 i més anys	16.2	16.0	15.8	16.2	16.4	16.4	16.9	17.2	17.6	17.7	17.9	18.1
Total dones	25.7	27.2	27.4	28.9	29.7	30.7	31.4	32.7	33.3	33.7	34.0	33.6
De 16 a 29 anys	1.3	2.0	2.0	2.1	2.1	2.2	2.0	1.9	1.9	1.5	1.4	1.3
De 30 a 44 anys	6.6	7.2	7.3	8.2	8.4	8.4	9.2	9.4	9.2	9.5	9.3	8.5
De 45 a 64 anys	7.6	7.9	7.9	8.5	8.8	9.6	9.9	10.7	11.2	11.4	11.6	11.9
65 i més anys	10.3	10.2	10.3	10.1	10.4	10.5	10.4	10.7	11.0	11.3	11.6	12.0
Persones												
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Total homes	81.4	79.9	79.2	76.9	76.2	74.9	73.9	72.6	71.6	71.4	71.3	71.7
De 16 a 29 anys	4.1	3.7	3.9	3.3	3.1	2.9	2.5	2.3	2.1	2.0	1.8	2.0
De 30 a 44 anys	28.3	28.3	28.2	27.0	26.2	25.4	24.5	23.4	22.5	21.5	21.7	21.3
De 45 a 64 anys	35.4	34.5	33.8	32.9	32.8	32.4	32.2	31.9	31.7	32.2	32.1	32.8
65 i més anys	13.7	13.5	13.4	13.8	14.1	14.2	14.7	15.0	15.3	15.6	15.6	15.7
Total dones	18.6	20.1	20.8	23.1	23.8	25.1	26.1	27.4	28.4	28.7	28.7	28.3
De 16 a 29 anys	0.9	1.4	1.5	1.7	1.6	1.7	1.7	1.6	1.6	1.2	1.2	1.1
De 30 a 44 anys	5.7	6.4	6.9	8.0	8.2	8.4	9.1	9.3	9.4	9.7	9.4	8.6
De 45 a 64 anys	6.7	7.1	7.1	7.8	8.2	9.0	9.4	10.5	11.2	11.2	11.4	11.7
65 i més anys	5.2	5.3	5.4	5.6	5.9	6.0	5.9	6.0	6.3	6.5	6.8	7.0

Font: Enquesta de pressupostos familiars.

Gràfic 1. Distribució de les llars segons el sexe de la persona sustentadora principal a l'Estat espanyol (2006-2017).



Font: Enquesta de pressupostos familiars i elaboració pròpia.

Ara bé, la major precarietat laboral de les dones en el seu conjunt (major incidència de l'ocupació a temps parcial, ocupació en sectors i ocupacions amb retribucions més baixes, etc.), els menors salaris aconseguits de mitjana i també l'abundància de pràctiques de discriminació salarial en el mercat de treball espanyol, juntament amb l'abundància de situacions en les quals les dones es veuen obligades a acceptar una ocupació poc atractiva forçada per la situació familiar, expliquen que un major percentatge de llars que tenen una dona com a sustentadora principal es troben en una situació econòmica delicada, com s'aprecia en la informació de l'enquesta de pressupostos familiars recollida a la taula 5.

Taula 5. Distribució de les llars segons el sexe de la persona sustentadora principal i la situació de la llar a l'Estat espanyol el 2010 (% verticals)⁴

	Total	%Homes	%Dones
Dificultat per arribar a final de mes			
Total	100.0	100.0	100.0
Amb dificultat o molta dificultat	27.0	24.9	32.1
Amb certa dificultat	28.7	28.8	28.4
Amb certa facilitat	27.7	29.0	24.7
Amb facilitat o molta facilitat	16.5	17.2	14.7
No consta	.	.	.
Situació econòmica en comparació a la dels seus veïns			
Total	100.0	100.0	100.0
Pitjor	18.9	16.7	24.4
Igual	56.4	58.8	50.7
Millor	11.5	11.7	11.0
No consta	13.1	12.8	13.9
Situació econòmica en relació a la del conjunt de l'estat			
Total	100.0	100.0	100.0
Pitjor	20.6	19.2	24.1
Igual	46.1	47.3	43.2
Millor	26.7	27.4	25.1
No consta	6.5	6.1	7.6
Situació econòmica en comparació amb la de la de fa un any			
Total	100.0	100.0	100.0
Pitjor	42.9	42.9	42.8
Igual	48.7	48.7	48.7
Millor	8.4	8.4	8.5
No consta	.	.	.

⁴ La informació presentada en la taula procedeix d'un mòdul especial que l'enquesta de pressupostos familiars va dedicar al benestar. Aquest mòdul, publicat a finals del 2011, ha recopilat informació referida a l'any 2010. Així doncs, a primera vista pot semblar que les dades de la taula 5 estan desfasades, però en realitat no és així, ja que aquesta informació encara no ha tornat a recollir-se i publicar-se, de manera que és l'última disponible.

Situació econòmica en comparació amb la de fa cinc anys			
Total	100.0	100.0	100.0
Pitjor	52.2	52.1	52.4
Igual	29.3	28.9	30.1
Millor	18.2	18.5	17.2
No consta	0.5	0.5	.
Problemes amb la capacitat econòmica de la llar			
Han tingut algun retard en pagaments previstos	11.2	10.3	13.2
Han hagut de prendre mesures per fer front a despeses habituals	12.6	11.5	15.4
No han pogut dedicar diners a l'estalvi o a l'adquisició d'habitatge	49.3	46.7	55.8
No poden fer front a una despesa imprevista de 600 euros amb els seus propis recursos	33.1	30.0	40.8
% de llars que no es poden permetre econòmicament algunes necessitats			
Comprar roba i calçat nous per substituir els gastats	4.5	4.0	5.9
Substituir electrodomèstics o mobles bàsics de l'habitatge quan és necessari	5.0	4.4	6.5
Una alimentació equilibrada i variada	2.3	2.0	2.7
Mantenir l'habitatge amb temperatura adequada en els mesos freds	10.6	9.7	12.8
Pagar unes vacances fora de casa, almenys una setmana a l'any	40.3	37.7	46.6

Font: Enquesta de pressupostos familiars.

3. La llei del garbell: més activades i més segregades

Malgrat l'augment de la participació de les dones en el mercat de treball, bona part d'aquesta ocupació ha seguit concentrant-se en un nombre reduït de sectors i ocupacions, de manera que no ha tingut lloc un repartiment més equilibrat de les dones entre els diferents segments del mercat laboral (Aguado, 2012). Les dones no sols tenen menor probabilitat que els homes de participar al mercat de treball, sinó que aquelles que s'hi

incorporen tenen major probabilitat d'estar a l'atur o en ocupacions que estan al marge de la legislació laboral, de la normativa en matèria de seguretat social i dels convenis col·lectius. Els progressos experimentats en la participació femenina venen acompanyats de processos de segregació ocupacional, sent aquest un dels principals factors de desigualtat en el mercat de treball (Bettio i Verashchagina, 2009). De fet, la majoria de les persones treballadores del món exerceixen ocupacions que poden ser catalogades en sectors feminitzats o masculinitzats (Ibáñez, 2008), malgrat que la segregació ocupacional per gènere és una font d'ineficàcia i rigidesa en el mercat laboral. Les dones es concentren principalment en el sector serveis, restant els sectors de l'agricultura, la indústria i, especialment, la construcció altament masculinitzats.

A partir de l'anàlisi de la composició de la població ocupada d'una branca d'activitat o d'una ocupació, algunes autores estableixen en el 60% la fita a partir de la qual parlem d'activitats o ocupacions feminitzades en uns casos o masculinitzades en altres. Amb aquesta perspectiva d'anàlisi, cal assenyalar que les dones estan més concentrades en les ocupacions femenines que els homes en les masculines, ja que els homes es distribueixen més homogeniament en les ocupacions que les dones (Cebrián i Moreno, 2008: 367). El percentatge de dones en les ocupacions masculinitzades és reduït i alhora les ocupacions feminitzades són menys nombroses que les masculinitzades, la qual cosa resta oportunitats d'ocupació i espai d'elecció a les dones en relació als homes. L'índex de dissimilitud de Duncan⁵ ens mostra que les dones segueixen incorporant-se amb major freqüència a determinats llocs i sectors mentre que altres espais segueixen sent ocupats majoritàriament pels homes.

Les teories de la segmentació del mercat de treball sostenen que les condicions d'ocupació poden variar molt d'uns segments del mercat laboral a uns altres. L'ocupació femenina, encara que molt dual, es concentra de manera important en sectors feminitzats i segments de baixa qualitat en l'ocupació. En la majoria dels estats membres de la UE trobem aquesta

⁵ Aquest índex permet mesurar el nivell de desigualtat de la distribució de la població femenina i masculina entre les diferents ocupacions. El seu càlcul es basa en la mesura de les diferències que s'observen en la concentració d'homes i dones en cadascuna de les diferents ocupacions de la classificació nacional d'ocupacions.

mateixa realitat: l'augment de l'ocupació femenina es concentra principalment en sectors feminitzats (Bettio i Verashchagina, 2009). La inserció de la força de treball femenina s'ha concentrat de manera important en sectors considerats de baixos salaris, així com en ocupacions on s'han cercat les mal anomenades «habilitats femenines», amb requisits de baixa qualificació formal a canvi de remuneracions magres (Banyuls *et al.*, 2011). Així doncs, moltes d'aquestes dones es localitzen en sectors de baixa remuneració, ocupacions de posició dèbil i elevat nivell de precarietat, com el comerç minorista, l'hostaleria o la neteja.

En termes generals, es produeix una clara diferència de presència de dones i homes entre els diversos sectors d'activitat i les ocupacions, fet que perjudica seriosament el ventall d'oportunitats laborals de les primeres. La segregació ocupacional, lluny d'anar-se esvaint amb la major presència de dones al mercat de treball, es manté amb caràcter bastant immòbil, la qual cosa reproduïx un sistema de geometria fractal de desigualtats. El nombre de dones en el mercat de treball va augmentar a l'Estat espanyol en més d'un milió i mig entre 2001 i 2011, tot i que els índexs de segregació per gènere quasi no s'han alterat i la majoria de dones i homes segueixen entrant a treballar en branques d'activitat i ocupació on predominen els nivells de masculinització o feminització. Segons les dades del cens de població del 2011, a l'Estat espanyol el 31,1% de les dones treballaven en ocupacions en les quals més del 70% eren també dones. Segons l'anàlisi de la informació del darrer cens de població disponible (2011), sols un 18% de les persones estava treballant en ocupacions en les quals es produïa una situació de paritat (Ibáñez, 2017: 21).⁶

3.1 Una visió general de la segregació sectorial i ocupacional a Catalunya i a Espanya

El 2017, de cada cent dones amb ocupació en el mercat de treball català, 86,8 la tenien en el sector serveis. Del total de dones ocupades durant el

⁶ En termes generals, el límit de la segregació s'identifica quan les ocupacions compten amb un percentatge de persones del mateix sexe superior al 60% o inferior al 40%. Aquest criteri naix del significat del concepte polític de «paritat» (Declaració d'Atenes, 1992), que també empra la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

2017, el 68,9% es concentrà en tres branques d'activitat: a) la branca del comerç, transport i hostaleria, que aglutinava el 28,4% del total de dones ocupades, b) administració pública i serveis de caràcter públic (educació, sanitat, serveis socials, defensa), on es localitzaven quasi el 29% del total d'ocupades, i c) treball domèstic principalment i serveis diversos (no classificats), amb l'11,5% de l'ocupació femenina total. Encara que en el sector serveis s'aglutinen activitats productives molt diverses, cal destacar que l'alta concentració de dones en activitats d'aquest sector té lloc majoritàriament en ocupacions de baixa qualitat.

Taula 6. Distribució de les dones i els homes ocupats segons branca d'activitat a Catalunya i a l'Estat espanyol el 2017 (% verticals).

	Catalunya			Espanya		
	% Dones	% Homes	% Total	% Dones	% Homes	% Total
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
A Agricultura (A)	0.6	2.6	1.7	2.3	6.1	4.4
B_Indústria (B + C + D + E)	11.1	24.2	18.0	7.7	19.4	14.1
B_E Indústries extractives; energia; gas; aigua (B + D + E)	0.6	1.8	1.2	0.5	2.1	1.3
C Indústria manufacturera (C)	10.6	22.4	16.8	7.2	17.3	12.7
F Construcció (F)	1.5	10.7	6.4	1.2	10.0	6.0
G_I Comerç; transport i emmagatzematge; hostaleria (G + H + I)	28.4	29.0	28.8	29.7	29.5	29.6
J Informació i comunicacions (J)	2.1	4.8	3.5	2.1	3.9	3.1
K Activitats financeres i d'assegurances (K)	2.0	2.1	2.1	2.5	2.3	2.4
L Activitats immobiliàries (L)	1.3	0.6	0.9	0.8	0.6	0.7
M_N Activitats professionals, científiques, administratives i auxiliars (M + N)	12.5	9.8	11.0	11.4	9.1	10.2
O_Q Administració Pública; SS; sanitat i serveis socials (O + P + Q)	29.0	11.5	19.7	30.4	14.8	21.9

Font: Enquesta de població activa i elaboració pròpia.

La creixent i progressiva incorporació de les dones al mercat de treball i a l'ocupació s'ha traduït en un increment significatiu de la taxa de feminització. En comparar la informació dels darrers dos censos de població (2001 i 2011), s'aprecia que en només deu anys aquesta taxa ha crescut més de cinc punts percentuals, concretament 5,6 punts a Catalunya i 7,1 a l'Estat espanyol. Amb tot i això, encara que en tots dos casos aquesta taxa supera lleugerament el 45% (lluny encara del 50%), el seu valor és un poc superior a Catalunya.

Ara bé, com es pot observar en les dues taules recollides a continuació (taules 7 i 8), i sense que s'aprecien grans diferències entre Catalunya i el conjunt de l'Estat espanyol, el sector primari (agricultura, ramaderia, pesca i silvicultura), la indústria, la construcció, el transport i les comunicacions són branques d'activitat amb una presència de dones força reduïda, clarament masculinitzades. I, tot i que ha crescut lleugerament la taxa de feminització d'aquestes activitats, la incorporació de dones a l'ocupació ha trobat majoritàriament altres destinacions, la qual cosa significa que el 2011 no arriba al 20% el volum de dones amb treball remunerat que han aterrat en aquestes activitats, una presència relativa fins i tot menor que deu anys abans. D'altra banda, no hem de perdre de vista que la meitat d'aquestes dones treballen en la indústria manufacturera, majoritàriament en les activitats industrials tradicionalment feminitzades.

Taula 7. Distribució de les dones ocupades segons branques d'activitat i grau de feminització/masculinització de les branques a Catalunya i a l'Estat espanyol el 2001.

Branques d'activitat	Catalunya		Estat espanyol	
	Taxa feminització (%)	Població ocupada dones (%)	Taxa feminització (%)	Població ocupada dones (%)
Total	41.1	100.0	38.2	100.0
Branques feminitzades				
Total		23.5		25.9
P - Activitats de les llars	86.2	4.0	86.4	5.1
N - Activitats sanitàries i veterinàries; assistència social	73.0	10.5	71.0	11.0
M - Educació	66.4	9.0	62.5	9.7
Q - Organismes extraterritorials (*)	60.1	0.0	52.5	0.0
Branques mixtes amb feminització relativa				
Total		4.6		4.3
O - Altres activitats socials; serveis personals	56.3	4.6	52.6	4.3
Branques mixtes amb masculinització relativa				
Total		45.3		46.5
G - Comerç; reparacions	49.6	19.3	45.5	18.4
H - Hostaleria	49.1	6.6	47.3	7.7
K - Activitats immobiliàries i de lloguer; serveis empresarials	48.8	10.6	47.5	9.4
L - Administració pública, defensa y SS obligatòria	48.0	5.9	40.8	8.2
J - Intermediació financera (*)	41.1	3.0	39.6	2.8
Branques masculinitzades				
Total		26.5		23.3
D - Indústria manufacturera	31.6	18.8	27.1	12.4
I - Transport, emmagatzematge i comunicacions	23.9	3.9	22.6	3.9
E - Energia elèctrica, gas i aigua	21.0	0.3	17.9	0.3
A - Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura	20.2	1.1	27.3	4.2
C - Indústries extractives	13.0	0.0	8.9	0.1
B - Pesca	10.6	0.0	17.4	0.2
F - Construcció	9.2	2.3	7.2	2.2

La classificació segons el grau de feminització s'ha elaborat atenent al grau de feminització a Catalunya (branques feminitzades: 60% o més; branques mixtes amb feminització relativa: entre el 50 i el 60%; branques mixtes amb masculinització relativa: entre el 40 i el 50%; branques masculinitzades: menor al 40%).

(*): Branca d'activitat que en el cas de l'Estat espanyol aquesta taula no les recull en el grup adequat.

Font: Cens de població i habitatges 2001 i elaboració pròpia.

Taula 8. Distribució de les dones ocupades segons branques d'activitat i grau de feminització/masculinització de les branques a Catalunya i a l'Estat espanyol el 2011.

Branques d'activitat	Catalunya		Estat espanyol	
	Taxa feminització (%)	Població ocupada dones (%)	Taxa feminització (%)	Població ocupada dones (%)
Total	46.7	100.0	45.3	100.0
Branques feminitzades				
Total		34.5		35.5
T - Activitats de les llars	87.3	4.0	85.9	4.6
Q - Activitats sanitàries i de serveis socials	73.4	13.3	73.0	14.0
P - Educació	70.1	12.1	66.6	11.9
N - Activitats administratives i serveis auxiliars (*)	60.9	5.1	59.0	5.0
Branques mixtes amb feminització relativa				
Total		35.1		36.7
S - Altres serveis	59.1	5.0	57.4	4.8
U - Organitzacions i organismes extraterritorials	58.1	0.2	50.2	0.1
L - Activitats immobiliàries	56.6	0.8	53.9	0.6
G - Comerç a l'engròs i al detall; reparacions (*)	51.4	16.0	49.8	15.7
O - Administració Pública i defensa; SS obligatòria (*)	50.6	6.3	43.0	7.5
I - Hostaleria	50.4	6.8	51.7	7.9
Branques mixtes amb masculinització relativa				
Total		10.7		9.5
K - Activitats financeres i d'assegurances	47.2	2.9	47.6	3.1
M - Activitats professionals, científiques i tècniques	46.7	6.0	45.4	4.9
R - Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	44.4	1.8	44.0	1.6
Branques masculinitzades				
Total		19.7		18.2
J - Informació i comunicacions	31.9	2.5	35.4	2.6
C - Indústria manufacturera	31.6	10.7	28.7	7.7
A - Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	26.8	1.2	29.5	2.9
E - Aigua i gestió de residus	26.5	0.4	21.7	0.3
D - Energia	23.9	0.4	22.1	0.3
B - Indústries extractives	23.2	0.1	18.2	0.1
H - Transport i emmagatzematge	20.9	2.3	20.4	2.2
F - Construcció	14.4	2.2	13.0	2.2

La classificació segons el grau de feminització s'ha elaborat atenent al grau de feminització a Catalunya (branques feminitzades: 60% o més; branques mixtes amb feminització relativa: entre el 50 i el 60%; branques mixtes amb masculinització relativa: entre el 40 i el 50%; branques masculinitzades: menor al 40%).

(*): Branca d'activitat que en el cas de l'Estat espanyol aquesta taula no les recull en el grup adequat.

Font: Cens de població i habitatges 2011 i elaboració pròpia.

Així doncs, la creixent presència de les dones al món del treball ha sigut més intensa en dos àmbits. Primer, en les activitats tradicionalment feminitzades: serveis vinculats a l'estat del benestar (educació, sanitat i serveis socials), d'una banda, i el treball domèstic remunerat, de l'altra (25,4% de les dones ocupades a Catalunya en 2011 en el primer bloc i 4% en el segon). En segon lloc, en activitats que presenten una composició bastant equilibrada de dones i homes en les seues plantilles i en les quals progressivament han anat guanyant pes les dones, la qual cosa fa que en molts dels casos s'hagi superat el 50% en la taxa de feminització i ens permet parlar de «feminització relativa» d'aquestes activitats. En aquest segon àmbit hi trobem, com a activitats principals considerant el volum d'oportunitats laborals que representen per a les dones, el comerç i l'hostaleria (22,8% de l'ocupació femenina a Catalunya el 2011), d'una banda, i les administracions públiques (6,3% de les dones ocupades a Catalunya el 2011), de l'altra. Al seu torn, entre les branques d'activitat amb plantilles bastant equilibrades, però amb predomini dels homes, destaquen les activitats professionals, científiques i tècniques, en les quals treballava un altre 6% de les dones catalanes en 2011.

Tant a Catalunya com a Espanya, l'evolució observada ens porta a parlar d'un manteniment del caràcter feminitzat de les activitats vinculades a l'estat del benestar i al treball domèstic remunerat, la qual cosa s'acompanya d'un reforçament del pes relatiu de les dones en altres activitats que tenen unes plantilles més equilibrades, les principals de les quals acabem d'esmentar. I tot el que hem comentat anteriorment s'acompanya de la persistència del caràcter masculinitzat de l'agricultura, la indústria, la construcció, el transport i les comunicacions. Es produeix, per tant, el manteniment de la segregació ocupacional per branques d'activitat, que no ha estat trencat per la relativament intensa incorporació de dones al mercat laboral.

Per un altre costat, la situació és molt semblant des de la perspectiva ocupacional. Hi ha grups masculinitzats, amb poca presència de dones, que ha disminuït entre 2001 i 2010: direcció i gerència (grup ocupacional 1) i les ocupacions manuals de caràcter qualificat (grups 6, 7 i 8). D'altra banda, els grups clarament feminitzats, on s'ha incrementat la presència de les dones, són les ocupacions de tipus administratiu (grup 4) i els treballs de

serveis de caràcter manual i poc exigents en qualificacions (grup 5). Entre tots dos representen el 45% dels treballs de les dones a Catalunya el 2011. D'altra banda, també s'ha intensificat la presència de les dones en dos grups que el 2011 presenten una «feminització relativa», concretament el grup d'ocupacions tècniques superiors (grup 2) i el d'ocupacions elementals o no exigents en qualificacions (grup 9). Això mostra clarament la dualitat en el mercat laboral de les dones, a Catalunya i a l'Estat espanyol. Hi ha una presència femenina important, i que creix, en les ocupacions de caràcter tècnic (grups 2 i 3, sobretot el primer), i també en les ocupacions elementals.

Taula 9. Distribució de les dones ocupades segons grup ocupacional i grau de feminització/masculinització de les ocupacions a Catalunya i a l'Estat espanyol el 2001.

	Catalunya		Espanya	
	Taxa femi- nització (%)	Població ocupada dones (%)	Taxa femi- nització (%)	Població ocupada dones (%)
Total	41.1	100.0	38.2	100.0
Grups feminitzats				
Total		37.6		37.4
5 - Tasques dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors	61.6	21.9	57.9	22.5
4 - Ocupacions de tipus administratiu (*)	60.7	15.7	58.5	14.9
Grups mixtes amb feminització relativa				
Total		15.2		16.3
2 - Ocupacions tècniques i professionals científics i intel·lectuals	52.9	15.2	51.3	16.3
Grups mixtes amb masculinització relativa				
Total		26.3		26.7
9 - Ocupacions no qualificades	47.7	11.1	46.2	14.8
3 - Ocupacions tècniques i professionals de suport	47.5	15.2	42.1	11.9
Grups masculinitzats				
Total		21.0		19.5
1 - Direcció de les empreses i les administracions públiques	32.8	6.9	31.6	6.7
0 - Forces armades	31.7	0.1	13.2	0.2
8 - Ocupacions de gestió d'instal·lacions i maquinària, i muntatge	25.2	7.7	20.0	5.6
6 - Ocupacions qualificades en l'agricultura i en la pesca	16.3	0.7	21.9	2.1
7 - Ocupacions artesanies i treballs qualificats de les indústries manufactures, la construcció i la mineria (excepte grup 8)	13.4	5.6	11.1	4.9

La classificació segons el grau de feminització s'ha elaborat atenent al grau de feminització a Catalunya (grups feminitzats: 60% o més; grups mixtes amb feminització relativa: entre el 50 i el 60%; grups mixtes amb masculinització relativa: entre el 40 i el 50%; grups masculinitzats: menor al 40%).

(*): Grup ocupacional que en el cas de l'Estat espanyol aquesta taula no les recull en el grup adequat.

Font: Cens de població i habitatges 2001 i elaboració pròpia.

Taula 10. Distribució de les dones ocupades segons grup ocupacional i grau de feminització/masculinització de les ocupacions a Catalunya i a l'Estat espanyol el 2011.

	Catalunya		Estat espanyol	
	Taxa feminització (%)	Població ocupada dones (%)	Taxa feminització (%)	Població ocupada dones (%)
Total	46.7	100.0	45.3	100.0
Grups feminitzats				
Total		44.8		44.8
4 - Ocupacions comptables, administratives i d'oficina	66.8	20.8	63.4	18.7
5 - Tasques dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors (*)	60.2	24.0	58.6	26.1
Grups mixtes amb feminització relativa				
Total		32.9		34.9
2 - Ocupacions tècniques i professionals científics i intel·lectuals	57.9	20.9	56.7	20.6
9 - Ocupacions elementals	57.6	12.0	58.9	14.3
Grups masculinitzats				
Total		22.3		20.3
3 - Ocupacions tècniques i professionals de suport	37.6	11.3	35.3	9.2
1 - Direcció i gerència	29.2	3.4	29.3	3.0
0 - Ocupacions militars	24.0	0.1	13.0	0.2
6 - Ocupacions qualificades en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer	21.4	0.8	25.8	1.6
8 - Ocupacions de gestió d'instal·lacions i maquinària, i muntatge	19.1	3.0	16.5	2.6
7 - Ocupacions artesanals i treballs qualificats de les indústries manufacturera i la construcció (excepte grup 8)	14.9	3.7	14.1	3.7

La classificació segons el grau de feminització s'ha elaborat atenent al grau de feminització a Catalunya (branques feminitzades: 60% o més; branques mixtes amb feminització relativa: entre el 50 i el 60%; branques mixtes amb masculinització relativa: entre el 40 i el 50%; branques masculinitzades: menor al 40%).

(*): Branca d'activitat que en el cas de l'Estat espanyol aquesta taula no les recull en el grup adequat.

Font: Cens de població i habitatges 2011 i elaboració pròpia.

Si unim les perspectives sectorial i ocupacional que acabem d'analitzar, ens resulta un mapa en el qual es detecten fàcilment els llocs on es concentren les dones al mercat laboral català, com es pot apreciar en la taula que hi ha a continuació (taula 11). En aquesta taula no s'han recollit aquelles files i columnes poc significatives des de la perspectiva de l'ocupació de les dones. Al respecte d'aquesta distribució, cal destacar que els treballs no manuals i exigents en qualificacions (grups 2 i 3) es concentren en un nombre molt concret de branques d'activitat: educació, sanitat i serveis socials, principalment, a les quals cal afegir les administracions públiques i les activitats professionals, en aquest cas de manera més moderada. Al seu torn, les dones dels grups 4, 5 i 9 es troben més repartides entre les branques d'activitat amb una certa presència femenina, molt més en el cas de les activitats de caràcter comptable i administratiu (grup 4). A la vista del mapa definit per aquesta taula, resulta senzill fer-se una idea bastant clara de la dualitat inherent al treball remunerat de les dones a Catalunya (i a l'Estat espanyol també). L'accés de les dones a les branques de l'educació, la sanitat, els serveis socials, l'administració pública i les activitats professionals és una porta d'accés a treballs de més qualitat que la mitjana dels treballs remunerats de les dones. Molt probablement l'accés a algunes de les opcions a hores d'ara encara masculinitzades obriria altres portes en aquesta mateixa direcció. D'ací la importància d'estudiar amb un cert detall les dificultats d'accés a aquests treballs marcadament masculinitzats, i també l'experiència de les pioneres que van obrint camí en aquesta direcció.

Taula 11. Distribució del conjunt de dones ocupades segons branques d'activitat i grups ocupacionals a Catalunya el 2011
(% sobre el total de dones ocupades).

	Total	Grup ocupacional 2	Grup ocupacional 3	Grup ocupacional 4	Grup ocupacional 5	Grup ocupacional 9
Total	100.0	20.9	11.3	20.8	24.0	12.0
C - Indústria manufacturera	10.7	0.7	1.9	2.5	0.7	1.0
G - Comerç a l'engròs i al detall; reparacions	16.0	0.6	1.1	2.4	9.5	0.8
H - Transport i emmagatzematge	2.3	0.1	0.2	1.2	0.2	0.2
I - Hostaleria	6.8	0.1	0.3	0.6	3.9	1.6
K - Activitats financeres i d'assegurances	2.9	0.4	0.5	1.8	0.0	0.1
M - Activitats professionals, científiques i tècniques	6.0	2.3	1.2	1.7	0.1	0.2
N - Activitats administratives i serveis auxiliars	5.1	0.2	0.4	1.9	0.3	2.1
O - Administració Pública i defensa; SS obligatòria	6.3	1.3	1.2	2.5	0.6	0.3
P - Educació	12.1	8.1	1.0	0.9	1.0	0.7
Q - Activitats sanitàries i de serveis socials	13.3	5.7	1.1	1.4	3.8	0.8
S - Altres serveis	5.0	0.3	0.4	0.8	2.6	0.5
T - Activitats de les llars	4.0	0.0	0.0	0.0	0.7	3.1

Entre 1 i 2%. Entre 2 i 5%. Més del 5%.

Per tal de simplificar i facilitar la lectura, aquesta taula no recull ni les columnes (grups ocupacionals) ni les files (branques d'activitat) en les quals cap dels cruaments d'activitat i grup ocupacional ha assolit el mínim de l'1%.

Font: Cens de població i habitatges 2011 i elaboració pròpia.

3.2 La selecció de les especialitats educatives i altres factors determinants de la segregació sectorial i ocupacional

Encara que el sistema educatiu és un agent de socialització que serveix per a la transformació social, no podem obviar que també contribueix a la producció, reproducció i difusió de les desigualtats relacionals entre els gèneres i a la perpetuació dels estereotips. Malgrat que les dones són majoria en els estudis de batxillerat en general, no ho són encara en la modalitat de batxillerat tecnològic, especialitat que proporciona una bona part de les millors eixides professionals (Arroyo, 2017: 27). D'altra banda, les dones són menys nombroses en els estudis de Formació Professional, i les que hi són segueixen concentrant-se principalment en cinc famílies professionals altament feminitzades: imatge personal; serveis socioculturals i a la comunitat; tèxtil, confecció i pell; administració i gestió; i sanitat. Per la seua banda, els homes estan seguint un procés de tria dels seus estudis de formació professional amb un nivell major d'atomització: famílies d'informàtica i comunicacions; edificació i obra civil; fabricació mecànica; seguretat i medi ambient; instal·lació i manteniment, electricitat i electrònica; o transport i manteniment de vehicles. Els homes, doncs, acudeixen a un major espectre de famílies professionals que destaquen per l'alt grau de masculinització. Sols es troba un cert equilibri en la matriculació en les famílies d'indústries alimentàries, química i comerç i màrqueting (Arroyo, 2017: 30).

La segregació ocupacional és una situació que tendeix a perpetuar-se en el temps, un fenomen que entre d'altres factors s'alimenta en el període de formació a través de la tria del perfil professional dels estudis. De fet, les persones prenen les seues decisions sobre formació tenint en compte les oportunitats professionals que desperten les distintes alternatives d'acord amb una expectativa d'ocupació de cara al futur. Com a resultat, les dones segueixen optant per aquells itineraris formatius que els generen una major expectativa d'integració laboral exempta d'acrituds.

Aquestes particularitats en l'elecció dels estudis i també en la trajectòria seguida al mercat laboral alimenta, juntament amb altres factors, la bretxa

salarial de gènere,⁷ ja que es tracta d'un element que es troba al darrere dels menors ingressos que perceben el conjunt de les dones tant al llarg de la seua vida laboral com després. Aquest fets es traduiran en un major risc de pobresa femenina present i futura, així com també de pobresa infantil, si tenim en compte l'alt percentatge de dones entre les famílies monoparentals.

Les diferents posicions sectorials i ocupacionals d'homes i dones en el mercat de treball es troben a la base de l'escletxa salarial de gènere. Amb tot i això, aquesta escletxa ni minva en intensitat ni deixa de produir-se i reproduir-se amb l'entrada de les dones en sectors i ocupacions masculinitzades. Com a resultat, segons les dades de l'enquesta d'estructura salarial (EES 2016), a l'Estat espanyol el salari mitjà de les dones va ser inferior al dels homes en totes les comunitats autònomes, tot i que aquesta diferència varia d'unes a altres en funció de la particular estructura d'ocupació de cadascuna. A Catalunya les dones van percebre un 23,4% menys de salari que els homes (si es pren en consideració el salari mitjà brut anual de dones i homes). És a dir, les dones a Catalunya van percebre el 76,6% del que van percebre els homes, lleugerament per sota del 77,7% assolit a l'Estat espanyol.

Segons Pilar Goñalons (2018),⁸ les ocupacions feminitzades tenen més probabilitat de patir devaluació salarial que les masculinitzades. Aquesta autora ho constata a partir de la comparació del salari típic d'ocupacions en les quals el 80% de les persones treballadores són dones amb el de les ocupacions en les quals el 80% de les persones treballadores són homes. Fruit d'aquesta comparació, l'autora detecta una diferència de més de 700 euros mensuals entre el salari típic de les ocupacions feminitzades (1.016 euros) i el de les ocupacions masculinitzades (1.789 euros). Ara bé, a més

⁷ Amb caràcter general, entre els factors explicatius de la bretxa salarial podem destacar: (i) les característiques institucionals i el propi sistema nacional de relacions laborals; (ii) les característiques i especificitats de la pròpia ocupació; (iii) el tipus d'empresa, el sector productiu del que forma part i la seua grandària; (iv) l'àmbit de la negociació col·lectiva en el qual se situa l'empresa, així com la seua cobertura; (v) el grau de feminització o masculinització del sector d'activitat; (vi) el gènere, la maternitat i el moment del cicle de vida en què les persones es troben, la generació, el nivell d'estudis o l'experiència professional, i (vii) els valors d'igualtat imperants en la societat i la diversitat d'estratègies familiars de mobilització laboral.

⁸ https://www.eldiario.es/autores/pilar_gonalons_pons/ [Consultat el mateix dia de la publicació].

d'identificar les diferències salarials, també cal parar esment en els factors que hi ha al darrere. I, en aquest cas, la diferència es fonamenta sols en una part menor en els desiguals nivells de qualificació, mentre que en la seua major part s'explicaria a partir de la devaluació que pateixen els sectors feminitzats per qüestions totalment alienes a la productivitat i més pròpies dels biaixos sexistes. De manera molt encertada, Goñalons constata que «paguem més al seguretat d'un Zara en passeig de Gràcia que a la cuidadora que s'ocupa de cuidar persones majors amb demència».

Per concloure aquest apartat, direm que hi ha diverses teories (Del Río i Alonso, 2014: 94) que intenten explicar el fenomen de la segregació ocupacional per raó de gènere. Els enfocaments més neoclàssics fonamenten els seus arguments sobre la base d'un procés de presa de decisions individual, lliure i racional. Altres, com la teoria de la identitat, interpretarà aquesta realitat sobre la base de l'estratègia adoptada per part de les empreses i l'existència de prejudicis en els homes. Finalment, la teoria de «cues» analitzarà el procés d'assignació dels llocs de treball sobre la base d'una ordenació de les candidatures en els processos de selecció que tindrà en compte no solament la qualificació de les persones sinó també el seu sexe i altres característiques personals. Les «cues» diferenciades per a homes i per a dones donen preferència als grups més hegemònics o avantatjats. Però, com diu Marta Ibáñez (2017: 56), tot i que les raons per les quals es produeix la segregació han estat analitzades des de múltiples perspectives teòriques, allò que cal destacar és que majoritàriament s'haja fet una anàlisi dels motius (el per què) més que dels mecanismes (el com) (Reskin, 2003), la qual cosa dificulta la capacitat de proposar mesures concretes per a la superació de la desigualtat. És per això que aquesta autora duu a terme l'anàlisi a través de l'estudi de casos en ocupacions tradicionalment masculines per tal de poder analitzar els mecanismes organitzatius, el tipus de relacions laborals, així com les situacions domèstiques i personals que poden estar afavorint o perjudicant la inclusió. Alguns d'aquests estudis de casos es poden consultar a Ibáñez (2017) i Aguado i Ballesteros (2018). Al llarg dels tres primers epígrafs, hem mostrat com ha tingut lloc una creixent incorporació de les dones al mercat laboral, que s'ha concentrat en les branques d'activitat i les ocupacions més feminitzades. Això s'ha acompanyat de nivells desproporcionats de precarietat laboral en una

bona porció de les dones presents al mercat laboral (salaris reduïts, poca estabilitat laboral, jornada parcial, etc.), la qual cosa té conseqüències personals però també familiars, especialment perquè al llarg de la crisi ha crescut de manera significativa el nombre de llars en les quals és una dona qui aporta la majoria dels ingressos. Són molts els factors que hi ha darrere de la situació descrita, la identificació dels quals exigeix una anàlisi més completa que la efectuada en aquest capítol.

Amb tot, una de les vies per tal d'anar avançant en aquesta anàlisi consisteix a parar atenció en els processos que acaben impedit un accés generalitzat de les dones a les activitats i ocupacions masculinitzades. És per això que a continuació presentarem alguns resultats de la investigació d'un estudi de cas que s'emmarca en un projecte més ampli i que té com a objecte d'estudi la inserció de les dones en ocupacions masculinitzades. L'estudi de cas que exposarem és el de les dones estibadores portuàries. Inicialment ens aproximarem al sector i a la professió, ambdós amb importants especificitats fruit del tipus de relació laboral i de la tradició social que l'emmarca. La unitat d'anàlisi que prenem és la professió i la seua evolució, enquadrada en l'estudi de la segregació ocupacional per raó de sexe. Altres dels estudis de cas realitzats i incorporats en la investigació més amplia (tot i que no estan inclosos en aquest capítol) se centren en les policies nacionals, les pilots d'aviació, les mecàniques de tallers de reparació de vehicles, les tècniques d'il·luminació i so, les corresponsals de guerra i les fotoperiodistes (Ibáñez, 2017; Aguado i Ballesteros, 2018).

4. La segregació ocupacional en l'estiba portuària

La participació de la força laboral de les dones en la professió de l'estiba portuària és molt variable en els ports de l'Estat espanyol, i també en els europeus. Aquesta participació oscil·la entre la nul·la presència fins al maig del 2018 en ports com el d'Algesires (el de més alt nivell d'ocupació total) fins a nivells que ronden el 10 o el 15%, com ocorre en el port de València. Aquest és el port escollit per a l'estudi de cas pel fet de ser el de major nombre de dones ocupades de tot l'Estat espanyol, un port en el

qual les primeres dones que intentaren accedir a la borsa temporal d'ocupació serien pressionades per tal que cediren la seua candidatura a marits i germans. En aquest port, en el moment actual, són més de dues-centes les dones en la professió. L'entrada de les primeres es va produir en els últims anys del passat segle: van ser cinc les dones pioneres. Fou en aquest moment quan els ports europeus van començar a reclutar dones per desenvolupar aquest treball. Fins a l'actualitat, l'evolució de la presència femenina en la professió és més positiva que la que té lloc en altres sectors i professions masculinitzades, posem per cas el de les pilots d'aviació. En aquest últim cas, després de quaranta anys des de l'entrada de les pioneres, la presència de dones segueix sent encara minoritària: són menys del 4% en l'Estat espanyol, segons el Col·legi Professional de Pilots (Narocki i Narocki, 2017), encara que el procés d'incorporació de dones al sector es va iniciar als anys setanta a partir de la creació de l'Escola Nacional d'Aeronàutica (ENA). Quelcom semblant ocorre amb les tècnics informàtics, que no arriben a tenir una presència significativa (Fernández, 2017), encara que el primer programa informàtic fos escrit per Ada Lovelace i el primer ordinador digital construït a la Universitat de Pennsilvània (ENIAC) va ser programat per un equip de sis dones.

Els sectors tecnològics actualment ocupen un lloc preeminent dins de l'estructura ocupacional en constituir-se com a indicador de desenvolupament econòmic i, no obstant açò, solament una part menor de les persones que estudien cicles formatius de grau mitjà són dones. Un altre bon exemple és l'1,5% de les maquinistes ferroviàries. L'últim informe anual publicat per Renfe Operadora assenyala que, d'una plantilla de 5.467 persones conductores, només 90 són dones. Des de la creació de l'empresa, el 1941, i fins al 1978, les promocions eren únicament militars, amb la formació a càrrec de l'exèrcit.

En la dècada següent (1979-1989), l'exèrcit perd l'exclusivitat i, tot i que es desvincula en la selecció de la plantilla, no sembla que s'estiga aconseguint afavorir la paritat (Ballesteros, 2017). En la construcció, durant el 2008, any de major demanda d'ocupació del sector, les dones representaven el 6,3% del conjunt de les persones treballadores, i bona part d'aquestes es trobaven desenvolupant activitats administratives. Al seu torn, tampoc les mecàniques, pintores i xapistes de reparació i manteniment de vehicles a

motor arriben a superar uns baixos percentatges. La reparació de vehicles de motor es duu a terme majoritàriament en tallers de menys de deu treballadors. D'acord amb el Directori Central d'Empreses —DIRCE— de l'Institut Nacional d'Estadística amb dades del 2014, el 97% de les empreses dedicades al manteniment i a la reparació de vehicles eren microempreses amb nou o menys treballadors. En aquest tipus de tallers, l'accés de dones com a mecàniques passa per l'empresa familiar. En aquest sentit, el de l'estiba seria un cas més proper al de les policies nacionals, que representen més d'un 12% el 2012 (Aguado i Ballesteros, 2018).

El transport és un dels sectors de la Unió Europea més segregats en referència al gènere. I, encara que la participació de les dones en el sector va creixent, la seua presència és encara molt limitada en comparació amb altres activitats del sector serveis. De fet, el transport segueix sent un dels sectors amb major nivell de segregació de gènere de l'economia.

La professió de l'estiba portuària s'ha dut a terme en un món exclusivament d'homes fins fa molt poques dècades, un factor que ha motivat el nostre interès per conèixer la professió. Amb tot i això, trobem referències de la presència de dones en l'activitat de la càrrega portuària al llarg de la història, encara que no amb la mateixa intensitat ni en tots els ports (Macías, 2016).⁹ Farem l'anàlisi amb detall d'aquesta activitat a través de l'estudi de cas del port de València,¹⁰ segon de l'Estat espanyol i primer del Mediterrani en moviment de contenidors, i per tant el primer port en importància respecte a la integració de les dones en aquesta professió masculinitzada.

La rellevància de l'elecció de l'estudi de cas centrat en aquesta professió amb predomini de dominació masculina se sustenta sobre la base d'un triple eix d'interès: a) és una professió que fins a enguany s'ha mantin-

⁹ Podem referir-nos a *las cargueras* de la ria de Bilbao, unes dones que carregaven i descarregaven bacallà, carbó i altres mercaderies.

¹⁰ De manera particular, la província de València ocupa una posició estratègica i hegemònica en el transport marítim internacional.

gut íntegrament masculinitzada en algun port de l'Estat espanyol,¹¹ la qual cosa ens indica el poder de decisió i la capacitat de control i resistència que hi mantenen els homes; b) es tracta d'una professió regulada per una relació laboral de caràcter especial (RLE); una RLE que, a diferència de la de les empleades de la llar, ofereix un alt nivell de protecció i qualitat en l'ocupació; i c) és una professió amb barreres informals a l'ocupació i que alhora es regeix per una «regulació comunitària» en el seu accés.

La metodologia emprada en la investigació de l'estudi de cas s'ha basat en la realització d'entrevistes en profunditat a dones que exerceixen aquest ofici, algunes d'elles estables en l'ocupació (6), altres encara temporals (2): un total de vuit testimonis de dones d'edats compreses entre els 34 i els 49 anys, totes amb criatures. La recopilació de fonts orals s'ha completat amb tres informants clau, que han facilitat les visites al port de València i l'observació *in situ* de la realitat estudiada. L'anàlisi, a més, s'ha nodrit d'una àmplia gamma de fonts secundàries (literatura especialitzada, convenis col·lectius, lleis, acords marc, informes, llocs web, periòdics especialitzats i similars).

4.1 El sector de l'estiba portuària i la seua regulació

El personal de l'estiba del port de València pertany a la Societat d'Estiba i Desestiba del Port de València (SEVASA). Es tracta d'una empresa fundada el 1987 i que té a grans empreses navilieres com a accionistes majoritaris del negoci.¹² Aquesta empresa està classificada en la categoria «manipulació de mercaderies» (de la CNAE 2009). El seu objecte és assegurar la

¹¹ Fins enguany, el port d'Algesires, el més important en contractació de l'Estat espanyol i situat en una les zones amb major nivell d'atur de l'Estat espanyol, havia impedit la incorporació de les dones entre el seu personal laboral. La Plataforma de Mujeres Estibadoras es va constituir el febrer del 2015 per fer visible i lluitar contra aquesta discriminació per raó de sexe. La denúncia realitzada per aquesta plataforma va merèixer l'atenció de l'Institut Andalus de la Dona i de l'Oficina Nacional del Defensor del Poble. En aquesta línia, a nivell internacional mereix la pena anomenar la lluita de Victòria Cassar a Malta, als anys noranta. Aquesta dona va demandar la Junta de Treballadors Portuaris davant la Cort Constitucional per haver patit discriminació de gènere en no haver sigut autoritzada a heretar el treball del seu pare en el port quan aquest es va retirar.

¹² Noatum, Mediterranean Shipping Company (MSC) i TCV Stevedoring Company (MAERSK) són les tres societats que tenen el capital majoritari de SEVASA. Al seu torn, l'Autoritat Portuària de València (APV) també participa en el capital, però ho fa de manera minoritària.

professionalitat del personal que s'encarrega de desenvolupar les activitats portuàries, sent una de les ocupacions de l'àmbit de la relació laboral especial (RLE).

El sector va passar el 2017 per moments d'alta conflictivitat laboral fruit dels requeriments liberalitzadors que imposava la Unió Europea a través d'una sentència emesa pel Tribunal Superior de Justícia de la Unió Europea (TSJUE). Concretament es tracta d'una sentència del 2014 que va plantejar que el funcionament del sector atemptava contra la lliure competència.

En aquest sector, la gestió de la força de treball es fa a través de les Societats Anònimes de Gestió d'Estibadors Portuaris (SAGEP), entitats que són societats de cessió de persones treballadores (i participades per les empreses estibadores, com hem indicat més amunt). Aquestes societats són el mecanisme que ha servit fins ara per a la prestació del servei públic de l'estiba i desestiba. Fins a la darrera modificació del sector, la regulació establia que les empreses estibadores estigueren obligades a recórrer als serveis de persones treballadores portuàries registrades en aquests cens. Aquestes societats de cessió de treballadors, participades per les empreses estibadores, es constituïren també amb l'objecte social de formar les persones treballadores que contracten amb relació laboral especial per cedir-les a canvi d'una tarifa que garanteixi l'equilibri econòmic de l'entitat. Són, per tant, entitats que tenen una doble missió. D'una banda, subministrar el personal necessari a cada moment amb l'objecte de satisfer les necessitats de mà d'obra de les empreses estibadores. De l'altra, formar les persones treballadores que són cedides, considerant la singularitat del sector (Ballester, 2014: 547).

Tenint en compte l'escenari neoliberal de les relacions laborals que es va expandint des dels anys vuitanta, el sector de l'estiba a Espanya ha sigut un nínxol d'ocupació «privilegiat». Ho ha sigut tant per l'alt nivell de seguretat en el treball per al personal fixe com per la percepció d'altres remuneracions en relació a la baixa qualificació formal requerida. Es tracta d'un escenari de seguretat d'alta estabilitat en l'ocupació que té els seus orígens en el conveni número 137 de l'Organització Internacional del Treball (OIT), aprovat el 1973 i ratificat pel nostre país dos anys més tard, la qual cosa va posar fi a la situació d'instabilitat i precarietat en l'ocupació que venia

produint-se en el sector fins aqueix moment. Els objectius del conveni van ser estimular l'ocupació permanent, la qual cosa es va aconseguir mitjançant la constitució de registres que establiren un ordre de prioritat entre les persones treballadores. Aquest cens passà per diferents etapes fins que va arribar a la gestió per part de les SAGEP. Els ports tradicionalment s'han servit de borses o cens de personal per cobrir els serveis de l'estiba i desestiba a l'arribada del buc al port, requerint un organisme capaç d'ordenar el flux de persones treballadores estibadores que les empreses necessiten per garantir de manera puntual, immediata i satisfactòria la prestació de servei a través del personal disponible vint-i-quatre hores al dia, amb un sistema de crida rotatòria que persegueix minimitzar el temps d'estada dels bucs al port, garantint la immediatesa i la qualitat dels treballs de càrrega i descàrrega, que poden comportar perillositat.

No sense dificultat, després d'un segon intent, el Congrés dels Diputats va aprovar la reforma per liberalitzar el sector el mes de maig del 2017, que va establir un període transitori de tres anys per acabar amb el sistema anterior. D'acord amb aquest nou marc, les empreses deixen d'estar obligades a recórrer a aquestes societats cada vegada que necessiten personal, encara que es van comprometre a quedar-se amb els treballadors de les SAGEP.

4.2 Ni un pas enrere: les dones a l'estiba

La participació de la força laboral de les dones en la professió de l'estiba i desestiba és molt variable en els ports espanyols, i també en els europeus. Amb prou feines les dones representen el 5% de l'estiba a l'Estat espanyol, si bé aquesta xifra ha crescut ràpidament des que entrara la primera dona al port de València, on actualment treballen més del 80% de totes les dones estibadores de l'Estat.

A l'Estat espanyol aquesta participació oscil·la entre la nul·la presència en ports com el d'Algesires, per un costat, i nivells que ronden el 10%, com ocorre al port de València, per l'altre. En aquest últim port, hi ha actualment més de dues-centes dones en la professió. L'entrada de les primeres treballadores es va produir a la dècada dels noranta del passat segle, quan els ports europeus van començar a reclutar dones per desenvolupar

aquest treball. D'aleshores ençà l'evolució de la presència femenina en la professió ha estat més positiva que la d'altres sectors i professions altament masculinitzades.

Hi ha diversos factors darrere d'aquest impuls cap a la igualtat en la composició de la força de treball a l'estiba. En primer lloc, l'apoderament de les dones, que ve acompanyat de la necessitat de tenir recursos econòmics i de reivindicar-los en igualtat de condicions. En segon lloc, el suport i la pressió exercida pels familiars de les dones interessades a incorporar-se al sector, que ajudaren a forçar els canvis respecte a la posició política més reticent adoptada pels sindicats, molt influents en la professió. I, finalment, la conjuntura favorable d'un moment històric en el qual la demanda de força de treball del sector va augmentar considerablement. En aquest sentit, l'expansió i el cicle econòmic posterior a la crisi dels noranta del darrer segle va derivar en l'increment del tràfic de molts dels ports durant el canvi de mil·lenni. Aquesta expansió en el sector havia estat precedida per la crisi de principis dels anys noranta, en la qual un bon nombre de treballadors de major edat van abandonar el sector. Va créixer, doncs, la demanda de mà d'obra i la necessitat de noves contractacions, la qual cosa va impulsar l'entrada de les dones a l'ocupació. Aquestes entrades en els anys 2004 i 2007 han sigut determinants respecte a l'increment del nombre de dones que han accedit al port de València i que després han forçat la demanda d'entrada de dones en altres ports. L'efecte de la cultura de la igualtat ha introduït una modificació de patrons que ha resultat determinant. Ha estat un efecte que ha servit de contrapès i s'ha imposat a la inèrcia de la tradició.

4.3 Barreres d'accés a l'activitat

Les barreres d'accés a l'activitat de l'estiba són fonamentalment de dos tipus. D'una banda, l'endogàmia corporativa pròpia d'una professió tancada al públic en general. L'accés al mercat de treball dels ports es regeix per una «regulació comunitària» específica que es tradueix en l'entrada principalment de familiars de les persones treballadores ja presents en el sector. Ha estat, doncs, un mercat de treball tradicionalment «tancat», no solament a les dones, sinó també a qualsevol persona de fora de la xarxa

de la comunitat. Les connexions familiars han estat un element necessari per poder accedir a la professió, tant perquè freqüentment ha constituït un requisit com perquè aquesta situació ha facilitat la disposició d'informació privilegiada sobre les ofertes de treball i les obertures de la borsa de contractació. Els bons salaris en la professió fan aquesta ocupació molt atractiva. Les persones entrevistades varen manifestar que el requisit principal per accedir al procés de selecció era ser familiar directe d'una altra persona estibadora i ser proposat pel personal de SEVASA-SAGEP o per alguna de les empreses que formen part del seu accionariat. Les persones entrevistades informen que és una professió que passa de pares a fills (ara també filles), en la qual és molt improbable que qui no té un familiar pugui accedir-hi: «Solicitarlo sí, pero entrar ya es más difícil, suele ser de padres a hijos». Quasi totes les persones entrevistades tenen dues i fins a tres generacions d'avantpassats en el sector.

D'altra banda, a més de l'endogàmia corporativa, ens trobem amb les barres simbòliques que es materialitzen en la cultura de la masculinitat hegemònica dins el món de l'estiba. En aquest sentit, els valors tradicionals dels homes estibadors fan que hi haja una preferència per incorporar els fills per davant de les filles. Els homes de la família acostumen a entrar en primer lloc precedint les seues germanes, quan es té la possibilitat d'ocupar més d'un membre familiar. No obstant açò, cada vegada són més els homes que sol·liciten la inserció d'altres dones de la família. Aquest fet està facilitant que es produïska un cert procés de feminització amb menors resistències que en altres sectors masculinitzats.

Mi padre quería meter a mis hermanos [...], a mí nunca me lo dijeron [...]. Primero entraron mis hermanos, porque eran los chicos de la casa [...]. A mi padre le dicen: «A los tres no te los puedo meter». Entonces mi padre dice: «Pues méteme a los chicos, que no les va bien en el cole, tienen 18 años, que sepan lo que es trabajar y sufrir, a la chica da igual». Yo lo acepté, seguí con mi vida. Para mi padre era una forma de protección, no quería meterme por el sentimiento de culpabilidad si me pasaba algo.

L'accés a la professió és inicialment amb caràcter eventual, mitjançant l'accés a la borsa de treball. Aquesta borsa s'obre cada cert temps, en funció

de les necessitats derivades de la pròpia producció. Les persones candidates a la borsa han de superar en el procés de selecció unes proves físiques, que han generat polèmica en alguna ocasió per haver suposat una barrera encoberta a l'accés de les dones. El 2004 van haver-hi reclamacions i queixes per part de les dones que es van presentar a aquestes proves, ja que, a més de no ser proves reglamentàries, les candidates van rebre pressions perquè abandonaren i cediren les seues candidatures en favor d'altres homes de la família (marits o germans) que no havien realitzat la prova o ni tan sols havien presentat la sol·licitud. La pressió i el suport d'altres homes va ser determinant en el desenllaç final, consistent en el seu accés a la professió uns mesos més tard. La presa de consciència individual i col·lectiva de les dones davant del procés de discriminació és determinant per capacitar el canvi social.

Esas pruebas dejaron a dieciséis o dieciocho mujeres fuera, entraron todos los hombres con dos mujeres, a todas las demás mujeres nos dejaron fuera. Nos cogieron y nos dijeron: si queréis entrar ya, cedéis el puesto a los maridos y entran ya. Los maridos están dentro. En teoría nosotras no habíamos pasado las pruebas, nos dejaron atrás. Una sí que cedió el puesto al marido y las otras dijimos ¡no! Hicimos una piña y dijimos ¡a por todas!, vamos a entrar sí o sí, porque sí. Eso era en mayo y entramos en diciembre. Íbamos todos los días, haciendo presión.

Després de l'entrada a la borsa, es podrà consolidar el lloc de treball mitjançant l'accés a places de plantilla fixa. La Comissió Mixta d'Estiba és l'organisme que aprova la incorporació del personal a la plantilla de la Societat d'Estiba i Desestiba del port de València (SEVASA). El procés de selecció de candidatures a aquestes places es realitza a través de proves psicotècniques i físiques diferenciades, juntament amb el còmput d'hores d'experiència en la professió. Per poder reunir el requisit de les hores d'experiència professional és imprescindible haver format part abans de la borsa de treball.

Tradicionalment no s'havien requerit uns estudis professionals mínims per accedir a la professió, encara que el 2012 es va disposar que en els següents accessos es requeriria tenir estudis de Formació Professional de

grau mitjà. Amb tot i això, actualment haurem d'esperar per comprovar com es veuen afectades aquestes qüestions pel que fa als certificats de professionalitat després de la liberalització del sector.

4.4 Condicions de treball i estratègies de resistència

Els canvis experimentats en les últimes dècades han modificat les exigències en termes de força física necessària per desenvolupar la professió de manera competent. La normativa en matèria de prevenció de riscos laborals, els avenços tecnològics, així com la mecanització en la manipulació de càrrega de molts dels processos, ha reduït dràsticament les exigències físiques que afavorien el major domini per part dels homes en la professió. El requeriment de l'ús de la força física en el passat era major. D'altra banda, tradicionalment s'ha assumit que la força física és part de la naturalesa masculina, en detriment de la capacitat que tenen tant les dones com els homes de potenciar-la a través de l'exercici físic i l'entrenament.

D'altra banda, el treball en l'estiba exigeix altes dosis de disponibilitat, així com jornades nocturnes, horaris canviants en règim de torns i certa perillositat en l'activitat desenvolupada. Aquesta necessitat d'elevada disponibilitat per part de la persona treballadora és una singularitat de l'activitat (l'estiba) i un element de greuge per a les persones que tenen responsabilitats familiars, una qüestió especialment rellevant que afecta majoritàriament les dones. En coherència amb el que hem comentat anteriorment, el port de València funciona d'acord amb una rotació estricta que fa que les dones entrevistades expressen certa dificultat a l'hora d'organitzar el seu temps: «No puedo organizar nada, tengo que organizarme día a día». Es tracta d'un sistema de quatre torns, del qual ningú pot escapar (8-14 h; 14-20 h; 20-2 h; 2-8 h). Ara bé, tot i manifestar aquest malestar, cap d'elles ho percep com una barrera insalvable, malgrat que posen èmfasi en la importància de tenir una parella que els doni suport. No obstant açò, no podem passar per alt que l'alta remuneració rebuda proporciona un cert marge de maniobra de cara a la possible externalització i mercantilització d'alguns serveis (certes responsabilitats familiars). Amb tot, el malestar és més profund en les dones, ja que, com diuen elles: «Ellos lo tienen cubierto por la madre o por la mujer». Quan es tenen fills, a través d'un acord

d'empresa, és possible acollir-se al que s'anomena «excepció», una opció a la qual les persones eventuais tenen més complicat l'accés. La jornada de treball és de sis hores i, en funció de la càrrega de treball circumstancial, pot donar-se la possibilitat d'un doblatge voluntari. Els homes acostumen a tenir una major predisposició a l'hora de duplicar torn que les dones amb càrregues familiars, per ser sobretot elles les que duen a terme les obligacions de cura. Açò repercutirà en el fet que aquestes dones cobren una nòmina inferior i reproduirà l'escletxa salarial dins la pròpia ocupació.

Tanmateix, no és aquest el cas de les dones proveïdores principals d'ingressos monetaris a la família, que recentment han guanyat protagonisme entre les estibadores. L'increment de la desocupació masculina en la crisi del 2007 ha fet que augmenten les parelles amb dones que assoleixen el rol de proveïdores d'ingressos monetaris principals mentre que els seus homes es troben a l'atur (Aguado i Pitxer, 2018), un fenomen que també ha tingut el seu impacte en aquest sector: «En mi caso, la que lleva económicamente la casa soy yo. Mi marido está en el paro desde hace cinco años. Entonces, claro, si se necesita dinero, me toca doblar a mí». Quan aquest cas es produeix, s'observa que les bones condicions econòmiques i l'estabilitat laboral de la professió aporta a aquestes dones molt d'apoderament. Un element clau en l'estratègia de la resistència que destaquen les entrevistades és la importància de tenir una parella que els dona suport: «Tu pareja te tiene que apoyar, porque, si no [...], te vas a trabajar a la una de la noche». Però això no sempre passa. De fet, hi ha dones que han tingut problemes amb les seues parelles perquè ells es mostraven gelosos: «Ahora te tienes que ir [...], ahora trabajas con un compañero». Al seu torn, algunes dones separades expliciten la dificultat de poder tenir parella, ja que el seu treball les absorbeix i controla bona part de la seua energia i de les seues vides.

[...] conozco algunas estibadoras madres solteras como yo, [...] yo no tengo pareja, me cuesta mucho tener una relación. Con mi última pareja tuvimos que dejarlo porque me estaba agobiando. No puedo hacer planes [...], fue hace cuatro años y, al final, era un agobio, no pudo ser [...]. Él al final ya se enfadaba porque me llamaban para el fin de semana. Yo no sé cuándo trabajo, yo no sé si trabajo el sábado o el domingo, yo no lo sé [...]. Los hombres no entienden nada. En un

context com el descrit, la família extensa és clau, sobretot per a les dones monomarentals, tenint en compte que els horaris no permeten un altre tipus de respostes.

Yo estaba sola con mi niño y, cuando salía a trabajar, cogía a mi niño en brazos y a ver con quién lo dejaba. O con el padre o con mis padres [...]. Mi padre me ayudaba mucho porque, a veces, trabajaba por la noche y venía a quedarse con el nene. Por ejemplo, yo salía a las dos de la mañana, pues mi padre se quedaba con el chiquillo [...]. Papa, vente corriendo que me tengo que ir a trabajar.

Al marge de la crisi i del seu impacte en la desocupació masculina, un altre element d'apoderament i resistència en l'ocupació detectat és la importància de comptar amb un bon grup de companyes. En aquest sentit, la cultura de gènere inconscient s'alça com a dispositiu de resistència a l'hostilitat. La sororitat i la solidaritat en un sector que pot presentar certes hostilitats es veu com a necessària en les expressions d'aquestes dones. Així ho manifesten en destacar que va ser decisiu que l'any 2007 entraren moltes dones al sector, la qual cosa va facilitar que es formaren «colles» (grups de treball) amb major presència d'integrants de sexe femení.

Yo me relaciono en *colla*, somos varias mujeres, mezcladitas [...]. Cuando tienes mujeres a tu alrededor, te sientes más a gusto, porque encima les cuentas los problemas con los hijos, los problemas con la familia [...]. Los chicos son más reservados.

Algunes famílies integrades per parella de doble ingrés s'han vist afectades per la crisi de l'ocupació que ha impactat amb força a l'ocupació masculina (també a la femenina, però en menor intensitat). Aquesta situació apareix en alguna de les entrevistes, en la qual la falta d'oportunitats en el mercat laboral ha determinat una mutació transitòria en les pràctiques familiars respecte a la divisió sexual del treball en l'àmbit privat-domèstic (Aguado, 2015). D'acord amb aquesta mutació, davant la falta d'oportunitats d'ocupació (o d'ocupació de qualitat), els homes han optat per assumir la responsabilitat de la cura dels fills, considerant les grans restriccions horàries de la parella.

Mi marido está en paro [...]. Mi marido está un poquito agobiado, con

la crisis la empresa cerró y, a día de hoy, el amo de casa es él [...]. No ha sido fácil, ni para él ni para mí [...]. Yo me ocupo de trabajar y él se ocupa de los niños, de la casa, de la comida, de la ropa...Amb tot i això, llevat d'excepcions com l'anterior, l'estratègia majoritària que es manifesta a l'hora d'atendre a les cures és, amb freqüència, el recurs a la família extensa. En aquest cas, la figura de les àvies i d'altres familiars és de vital importància pel tipus d'horaris i la poca anticipació amb la qual es poden conèixer.

Por compañeras mías, que sus maridos trabajan, a lo mejor de siete días de la semana cinco los niños tienen que dormir con las abuelas, en sus casas. Porque, claro, si ellas van a la súper¹³ y el marido tiene que entrar a las seis de la mañana, a un niño, un bebé, no lo vas a sacar a las cinco y media de la mañana. Hay otras que la hermana va a su casa a las cinco y se apañan un poquito así...

L'anàlisi del cas de l'estiba ens mostra com les professions masculinitzades poden presentar cert grau d'hostilitat o biaixos cognitius derivats de la manera amb la qual el cervell processa la informació. Els grups hegemònics (homes en sectors masculinitzats) tendeixen a justificar el seu èxit sobre la base de les seues capacitats, al mateix temps que ignoren els errors comesos per ells mateixos o els atribueixen a situacions circumstancials. Per contra, els errors dels membres dels grups desfavorits (les dones ocupades en sectors masculinitzats) són presentats com a inherents a la seua falta de capacitat. L'efecte demostració adquireix rellevància en el context de la professió de l'estiba. A través d'aquesta demostració, els grups desfavorits intenten vèncer l'adversitat i legitimar-se en un lloc en el qual poden ser considerades com «usurpadores». Aquest efecte està present en un recel constant per demostrar la vàlua: «Yo puedo con todo». Les entrevistes realitzades han permès accedir a unes narracions produïdes en un medi en el qual la cultura patriarcal és latent i manifesta, sobretot en el cas de les primeres dones que van accedir a la professió. En aqueixos moments es va fer notar el rebuig cap a les companyes en el treball del moll: «¡Ya verás tú! Las bajas, las excepciones, ahora los embarazos», «Uy, la mujer en la máquina, pues ya hemos hecho el jornal». Quasi totes diuen haver sentit comentaris de rebuig

¹³ La *súper* és el nom amb el qual es coneix el torn de la jornada que es desenvolupa en plena matinal, entre les 2 i les 8 h.

o de suspicàcia cap a les seues capacitats, sobretot en els seus inicis, principalment procedents de les persones de major edat. Són també conscients dels comentaris que sovint es produeixen a les seues esquenes, dels quals són advertides per part de companys menys misògins.

[...] me dijo una vez un compañero, hablando con él, que sí que había machismo. «Pues yo no lo he notado en mí». «Hombre, porque se rumorea a vuestras espaldas».

[...] notabas el típico hombre mayor, ya a punto de jubilarse, que «eh, la xiqueta». Igual no te dejaba hacer la faena, te decía: «Tú al pito».

4.5 Plegant veles

Per concloure aquest apartat direm que, des del punt de vista de la segregació ocupacional, observem que la composició per sexe de la força de treball dels ports europeus ha canviat amb l'augment de les dones ocupades. Alguna cosa, doncs, està remonent l'imaginari de masculinitat hegemònica imperant en la professió i alhora contribuint a l'eliminació dels estereotips. Un dels desafiaments als quals s'enfronten les treballadores prové de la pressió, l'observació i el fet que les seues competències si-guen qüestionades per part dels seus companys, la qual cosa les força a demostrar constantment la seua vàlua per tal de poder ser reconegudes. El paper dels sindicats influïts per les pressions de les dones, la cultura de la perspectiva de gènere, així com les innovacions tecnològiques en el sector i el cicle econòmic, han sigut determinants per tal d'aconseguir avenços. Tenint en compte que fa menys de dues dècades la majoria dels ports no donaven ocupació a cap dona en el treball de l'estiba portuària, podem fer una avaluació positiva de l'avenç aconseguit en el sector en alguns ports en termes de participació femenina, un avenç molt superior al d'altres sectors masculinitzats i d'alta qualitat en l'ocupació. Un factor clau per entendre la consecució del canvi cultural que ha facilitat l'accés de les dones el trobem en la condició de parentesc, unit a altres elements propis de l'emergència de la diversitat tipològica familiar i l'escenari global de la societat del risc.

La qualitat en l'ocupació de l'estiba és fonamental com a palanca de superació de les dificultats que suporten aquestes dones per compatibilitzar

l'ocupació amb la vida familiar i personal. Com hem contrastat en la nostra recerca, les dones estibadores viuen el conflicte entre l'organització del seu temps d'ocupació, d'un costat, i el treball de la cura que porten a terme en la seua vida familiar, de l'altre. Amb tot i això, observem que la conciliació no pot abordar-se com un problema tècnic d'ajust dels temps sinó com un problema de poder, ja que la disparitat en les condicions d'ocupació i en les seguretats jurídiques marca una enorme diferència en la capacitat de negociar, tant en l'àmbit públic com en l'àmbit privat-domèstic.

5. Conclusions

Malgrat l'entrada i la permanència de les dones al mercat de treball amb caràcter normalitzat i institucionalitzat socialment, aquesta incorporació no es produeix per igual en tots els sectors ni nivells laborals i té lloc quasi sempre acompanyada de processos de segregació ocupacional. Les teories de la segmentació del mercat de treball mostren com les condicions d'ocupació poden variar molt d'uns llocs a uns altres. I és ací on s'observa que l'ocupació femenina, encara que molt dual respecte a les condicions d'ocupació, es concentra de manera important en sectors feminitzats i segments de baixa qualitat en l'ocupació.

La segregació ocupacional és una realitat que es produeix en la majoria dels estats membres de la UE (Bettio i Verashchagina, 2009) i que té conseqüències importants sobre la qualitat en l'ocupació de les dones, les seues famílies i la resta de la societat. La principal conseqüència d'aquest fet és que en les ocupacions de dominació masculina es perceben majors remuneracions, perpetuant-se la producció i reproducció de la bretxa salarial, una qüestió que condiciona el benestar material de les dones (i de les seues famílies) en el present i en el futur.

Els índexs de segregació per gènere del mercat de treball, tant a l'Estat espanyol com a Catalunya, han variat molt poc en les últimes dècades. Les dones es concentren en sectors i ocupacions molt concretes. Com hem vist anteriorment, la creixent presència de les dones al món del treball ha sigut més intensa en dos àmbits. Primer, en les activitats tradicionalment femi-

nitzades: serveis vinculats a l'estat de benestar (educació, sanitat i serveis socials), d'una banda, i treball domèstic remunerat, de l'altra (25,4% de les dones ocupades a Catalunya el 2011 en el primer bloc i 4% en el segon). En segon lloc, en activitats que presenten una composició bastant equilibrada de dones i homes en les seues plantilles. En les ocupacions més masculinitzades pràcticament no apareixen dones i la seua concentració en les ocupacions feminitzades implica que són elles les que pateixen de manera més important els efectes adversos de la segregació ocupacional horitzontal per gènere.

La segregació ocupacional en el mercat de treball és central a l'hora d'entendre la desigualtat de gènere en el treball assalariat, no solament pel pur interès de comprendre com la divisió sexual del treball estructura la societat i com el mercat de treball participa d'aquesta realitat més àmplia. També per la coneguda relació entre la segregació ocupacional i la diferència d'ingressos per hora entre dones i homes (Ibáñez, 2017: 311). No es pot entendre el fenomen de la segregació ocupacional sense tenir una visió àmplia del nostre sistema de generació de benestar, en el qual el treball domèstic com a espai femení i la divisió sexual del treball són la pedra angular. Aquesta divisió sexual del treball no és el resultat d'una simple socialització en la diferència; a més, hem d'integrar la valoració diferencial dels treballs femenins i masculins, en els quals s'identifica la cultura patriarcal (*Ibidem*, 2017: 315).

L'estructura sexuada dels mercats de treball coarta la llibertat d'elecció i decisió d'una part molt important de la població activa: les dones. En les últimes dècades s'ha imposat una mediàtica retòrica de la igualtat, per la qual s'enuncia i es repeteix que les dones són subjectes dels mateixos drets universals que els homes. No obstant açò, les recerques empíriques retornen, una vegada i una altra, l'evidència que existeixen eficaços mecanismes que trunquen aquesta expectativa (Aguado i Ballesteros, 2018). És per això que la segregació ocupacional hauria de captar l'atenció de les polítiques públiques d'ocupació per ser una situació que, lluny de corregir-se, es perpetua en el temps, com hem pogut apreciar amb les dades estudiades. És necessari abordar la recerca dels estudis de cas per tal d'avançar en la comprensió orgànica de cada sector o mercat d'ocupació, i això permetrà observar i analitzar els mecanismes i les barreres amb les quals xoquen les

dones en l'accés i el manteniment d'ocupacions masculinitzades, així com també les estratègies desplegades per superar els obstacles. L'anàlisi de les lògiques internes de cada ocupació i els seus mercats laborals ens permetrà comprendre les condicions de formació, de contractació, de promoció i, en general, d'integració o segregació laboral. Hem incorporat el cas de l'estiba com a mostra d'una ocupació en la qual, fins enguany, algun port rebutjava frontalment la seua integració, però també com a exemple de les dificultats per superar la segregació de gènere arrelada al mercat laboral.

Bibliografia

AGUADO, Empar (2012): «Dones en el mercat de treball», *Arxius de Ciències Socials*, núm. 27, 101-116.

AGUADO, Empar (2014): «Crisi, treballs i gènere», a LÓPEZ, Ramón (co-ord.): *Educació i entorn territorial de la Universitat de València. Conferències impartides en el programa «Universitat i territori»*. València: Servei de Publicacions de la Universitat de València.

AGUADO, Empar (2015): «El género del paro: Desempleo y masculinidades», *Arxius de Ciències Socials*, núm. 32, 207-224.

AGUADO, Empar (2016): «Mujeres en la estiba. El caso de las estibadoras portuarias del Puerto de Valencia», *Arxius de Ciències Socials*, núm. 35, 123-138.

AGUADO, Empar (2017): «Mujeres en mundos de hombres: las estibadoras portuarias», *Revista Estudios y Cultura*, núm. 81, 12-16.

AGUADO, Empar i BALLESTEROS, Esmeralda (2018): *Segregación ocupacional: participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*. València: Tirant Editorial.

AGUADO, Empar i PITXER, Josep V. (2013): «Incidencia de la crisis y el desempleo sobre las mujeres», a *Primer Congreso Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, València.

AGUADO, Empar i PITXER, Josep V. (2018): «Crisis y desempleo masivo:

impacto sobre las mujeres y sobre las familias», a GARCÍA-CASTILLA, J. i DÍAZ, M. J. (ed.): *Investigación y prácticas sociológicas: escenarios para la transformación social*. Madrid: Editorial UNED.

ALCAÑIZ, Mercedes (2015): «Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar», *RES. Revista Española de Sociología*, núm. 23, 29-55.

ARROYO, Lidia *et al.* (2017): *Proyecto orienta. Segregación de género en el sector industrial*. Madrid: CCOO de Industria y Federación de Enseñanza de CCOO.

BALLESTEROS, Esmeralda (2017): «Maquinistas de tren. Renfe, la gran empresa pública», a IBÁÑEZ, Marta *et al.* (eds.): *La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: CIS.

BALLESTER, Inmaculada (2014): «Incidencia de la Sentencia del TJUE de 11 de diciembre de 2014 sobre la regulación española de colocación y contratación en la estiba portuaria», a CABEZA, Jaime i RODRÍGUEZ, Emma (coord.): *El trabajo en el mar: los nuevos escenarios jurídico-marítimos*. Albacete: Bomarzo.

BANYULS, Josep; CANO, Ernest i AGUADO, Empar (2011): «La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios», *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 28, núm. 2, 363-389.

BETTIO, Francesca i VERASHCHAGINA, Alina (2009): *Gender Segregation in the Labour Market. Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. Luxemburg: Comissió Europea.

CEBRIÁN, Inmaculada i MORENO, Gloria (2008): «La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos», *Economía industrial*, núm. 367, 121-137.

DEL RÍO, Coral i ALONSO, Olga (2014): «Desigualdades de género en España: continuidades y cambios», *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 33, 87-103.

FERNÁNDEZ, Ana Belén (2017): «Mujeres informáticas. La elección», a IBÁÑEZ, Marta *et al.* (eds.): *La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: CIS.

GOÑALONS, Pilar (2018): *La brecha de género y la devaluación del trabajo feminizado*, eldiario.es [02/04/2018]. https://www.eldiario.es/autores/pilar_gonalons_pons/ IBÁÑEZ, Marta (2008): «La segregación ocupacional por sexo a examen: características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas», *REIS*, núm. 123, 87-122.

IBÁÑEZ, Marta et al. (dir.) (2017): *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: CIS.

MACÍAS, María Olga (2016): «Las mujeres y las actividades marítimas en el País Vasco: trabajo portuario y ámbito pesquero (1700-1950)», *Itsas memoria: revista de estudios marítimos del País Vasco*, núm. 8, 831-845.

MILKMAN, Ruth (1976): «Women's Work and Economic Crisis: Some Lessons of the Great Depression», *Review of Radical Political Economics*, núm. 8(1), 71-97.

NAROCKI, Claudia i NAROCKI, Viviana (2017): «Las mujeres piloto en la navegación comercial. La desregulación laboral juega en contra», a IBÁÑEZ, Marta et al. (eds.): *La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: CIS.

NASH, M. (2010): *Treballadores: un segle de treball femení a Catalunya (1900-2000)*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

RESKIN, B. F. (2003): «Including Mechanisms in our Models of Ascriptive Inequality», *American Sociological Review*, núm. 68, 1-21.

SARASÚA, Carmen (2003): «El oficio más molesto, más duro: el trabajo de las lavanderas en la España de los siglos XVIII al XX», *Historia Social*, núm. 45, 53-78.

STANDING, Guy (2013): *El precariado: Una nueva clase social*. Barcelona: Ediciones de Pasado y Presente.

TORNS, T. i RECIO, C. (2013): «Género, trabajo y vida económica», a DÍAZ, C. i MORENO, S. (ed.): *Sociología y género*. Madrid: Tecnos.

IGUALTAT A LES EMPRESES: ELS PLANS D'IGUALTAT EN EL CONTEXT DE CRISI

AIDA RUIZ

1. Introducció

Al llarg d'aquest article, analitzarem el paper de les dues eines jurídiques dissenyades per la llei d'igualtat efectiva entre dones i homes a partir del títol IV, anomenat «El dret al treball en igualtat d'oportunitats». Aquestes eines són els plans d'igualtat a les empreses (articles del 45 al 49 i disposició addicional 11, apartats del 17 al 19) i les mesures d'igualtat.

Els plans d'igualtat a les empreses són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i d'avaluació.

El recorregut d'aquestes dues eines jurídiques no ha estat tan profitós com s'esperava, especialment a partir de l'escenari de crisi econòmica i pel canvi de regles que s'ha patit, com a conseqüència de les dues reformes laborals. A aquest escenari s'afegeix el paper que han jugat i segueixen jugant els acords interconfederals de negociació col·lectiva i els acords interprofessionals a Catalunya. Aquests acords són fruit de la seva feblesa normativa, atès que no hi ha l'obligació coercitiva d'incorporar-ne el contingut a la negociació col·lectiva sectorial i d'empresa, i tenen només el rol de full de ruta per a les persones negociadores.

El principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el mercat de treball va viure un llarg camí legislatiu. L'any 2007, el principi d'igualtat

d'oportunitats ja formava part de l'ordenament jurídic laboral i s'havien desenvolupat una sèrie de modificacions, tant en els drets individuals com en els col·lectius¹. No obstant això, la situació de les dones en el mercat de treball seguia presentant diferències notables en relació a la dels homes, pel que fa a les taxes d'activitat i també als índexs de desocupació. La igualtat efectiva entre dones i homes no formava part de les condicions laborals de les dones en el treball remunerat. Hi havia diferències salarials, violència masclista a la feina —assetjament sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual— i el model de classificació professional, les estructures retributives i la salut laboral eren elements que seguien sent una assignatura pendent per assolir la igualtat efectiva en la negociació col·lectiva.

Fruit d'aquesta necessitat, el 2007 es promulga la Llei 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEMH), que neix amb la ferma voluntat de fer un pas endavant per aconseguir esborrar de tots els àmbits, espais i normes les discriminacions directes i indirectes, els estereotips de gènere que encara subsistien a la negociació col·lectiva, així com les violències masclistes a la feina. Això es fa amb la introducció d'algunes novetats, com és el cas de les regles de la inversió de la càrrega de la prova², el principi d'acció positiva i el de transversalitat³. La LOIEMH dedica una part de la seva regulació a les relacions laborals i proclama el principi d'igualtat d'oportunitats a l'ocupació privada i també a l'ocupació pública, incidint en

¹ Cal recordar la Llei 3/1989, del 3 de març, mitjançant la qual s'amplia a setze setmanes el permís de maternitat i s'estableixen mesures per afavorir la igualtat de tracte de la dona a la feina, així com la Llei 39/1999, del 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. Totes dues van suposar un pas endavant en el reconeixement de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'àmbit laboral.

² L'aplicació de les regles de la inversió de la càrrega de la prova havia estat introduïda amb anterioritat a la previsió realitzada per la LOIEMH. L'aprovació del Reial Decret Legislatiu 521/1990, del 27 d'abril, pel qual s'aprova la Llei de Procediment Laboral, preveia a l'article 96 que «en aquells processos en els quals, fruit de les al·legacions de la part actora, es dedueix l'existència d'indis de discriminació per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat».

³ El principi de transversalitat va iniciar el seu camí fruit de la Decisió del Consell 95/593/CEE, del 22 de desembre del 1995, relativa a un programa d'acció comunitària per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones (1996-2000). La finalitat perseguida per aquest programa era «la promoció de la integració de la dimensió de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'elaboració, execució i seguiment de totes les polítiques i accions de la Unió Europea i dels estats membres, respectant les seves competències» (art. 2).

«la integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmiques i laborals, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral». La norma es va fixar tres objectius per avançar en aquesta integració: 1) incorporar les mesures d'acció positiva, per afavorir l'accés a l'ocupació de les dones i l'eliminació de situacions de discriminació en les seves condicions de treball a la negociació col·lectiva; 2) integrar en les polítiques d'ocupació la millora de la formació i de l'ocupabilitat de les dones, així com assegurar la seva permanència en el mercat de treball; 3) avançar en el reconeixement del dret a la conciliació de la vida familiar, laboral i personal alhora que fomentar una major corresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció de les obligacions familiars en el si de les condicions laborals.

2. La negociació col·lectiva com a espai natural per al desenvolupament de la igualtat efectiva entre dones i homes

El model de relacions laborals vigent descansa sota els paràmetres de participació democràtica i de correcció del poder de negociació entre les persones treballadores i l'empresariat (Canalda, 2014). Aquests paràmetres s'articulen al voltant del sistema de negociació col·lectiva instaurat per la Llei de l'Estatut dels Treballadors (LET). La pròpia Constitució realitza una crida a la LET perquè garanteixi el dret a la negociació col·lectiva laboral com a força vinculant dels acords assolits en ella (art. 31.1).

El model de relacions laborals situa la negociació col·lectiva a l'epicentre per a la millora de les condicions de les persones treballadores, tot atorgant-li el valor de norma jurídica, unit a la seva eficàcia *erga omnes* així com al caràcter imperatiu i automàtic (Valdés, 2004), que proporciona al seu contingut la condició de força vinculant per a les parts. Aquesta configuració situa la negociació col·lectiva com a espai natural per a la regulació de la igualtat efectiva en el si de cada empresa.

La pròpia LOIEMH crida a la negociació col·lectiva en la seva exposició de motius i situa l'èmfasi en «l'adopció d'una sèrie de mesures concretes, en favor de la igualtat a les empreses, situant-les en el marc de la negociació

col·lectiva, perquè siguin les mateixes parts, de manera lliure i responsable, les que n'acordin el contingut». Aquesta obligació prevista va ser traslladada a l'ordenament jurídic laboral, concretament a la LET (art. 85.1): «Sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la seva negociació hi ha, en qualsevol cas, el deure de negociar mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut previst al capítol III del títol IV de la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes». Aquest manament es concreta en l'obligació i en el deure de negociar mesures d'igualtat de tracte i d'oportunitats, amb l'excepció de les empreses que tinguin una plantilla igual o superior a dues-cents cinquanta persones treballadores, ja que en aquest cas hauran d'adoptar les mesures a través de la negociació d'un pla d'igualtat. Aquesta excepció prevista, que s'aciona en funció del nombre de persones a la plantilla, no s'aplica a les administracions públiques. Aquestes, amb independència del nombre d'empleades i empleats públics que conformin la seva plantilla, estaran obligades a la negociació d'un pla d'igualtat.

Al llarg d'aquests deu anys de vigència de la LOIEMH, el focus mediàtic ha estat centrat en els plans d'igualtat, però cal precisar que l'obligació d'elaborar i negociar plans d'igualtat va dirigida només a una part de les empreses que conformen l'estructura productiva. Les empreses obligades a negociar i a implementar un pla d'igualtat són aquelles que es caracteritzen per una determinada dimensió de la seva plantilla. La resta, però, també tenen el deure de negociar mesures que fomentin i promoguin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Aquesta diferenciació de l'ei-na jurídica a emprar, realitzada en funció de la grandària de les empreses, no és cap novetat, sinó que forma part de la regulació que opera respecte als drets col·lectius de les persones treballadores⁴.

El patró trenat per la LOIEMH descansa sota el principi d'igualtat participada. Aquesta igualtat participada no es circumscriu només als plans d'igual-

⁴ Cal recordar que la Llei Orgànica de Llibertat Sindical 11/1985, del 2 d'agost, i el Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, ja diferencien en el model de representació unitària i sindical en funció del nombre de persones treballadores que integren la plantilla.

tat, si no també als convenis col·lectius, que tenen l'obligació de negociar mesures d'igualtat que «afavoreixin l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes» (art. 43).

La igualtat participada no és una novetat, cal recordar que la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell —de modificació de la Directiva 76/207/CE— relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'ocupació, la formació, la promoció professional i les condicions de treball, va introduir una norma relativa al foment de la igualtat a la negociació col·lectiva, després de la refosa operada per la Directiva 2006/54/CE⁵ del Parlament Europeu i del Consell, sobre l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació, concretament a la part dedicada al diàleg social. En aquesta part es demana als estats membres que adoptin les mesures adequades per fomentar el diàleg social entre els interlocutors socials, amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte. També obliga les autoritats laborals a vetllar pel respecte del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el contingut del conveni col·lectiu, instant-les a la declaració de nul·litat d'aquelles disposicions contràries al principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

2.1 El deure de negociar mesures i plans d'igualtat

Moltes veus han alertat que la veritable mesura estrella de la LOIEMH ha estat la introducció del «deure de negociar»⁶, independentment de si es materialitza a través de mesures d'igualtat o de plans d'igualtat. El deure de negociar és hereu del model de representació unitària i sindical que conforma el model de relacions laborals i és cridat per la pròpia LOIEMH a l'article 45.1, així com també per la LET: «Sense perjudici de la llibertat de

⁵ De fet, l'article 26 de la Directiva 2006/54/CE i la Directiva 2002/73/CE preveuen la prevenció de la discriminació: «Els estats membres, de conformitat amb la legislació, els convenis col·lectius o les pràctiques nacionals, encoratjaran els empresaris i els responsables d'accés a la formació perquè adoptin mesures eficaces per a la prevenció i l'assetjament sexual en el lloc de treball, així com per a l'accés a l'ocupació, la formació professional i la promoció».

⁶ Tot i que les veus són moltes, podem citar a tall d'exemple: Julia López, Consuelo Chacartegui, Juana María Serrano, Fernando Valdés Dal-Ré i José Fernando Arochena

les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la seva negociació hi ha, en qualsevol cas, el deure de negociar mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut previst al capítol III del títol IV de la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes» (art. 85.1, paràgraf segon).

L'obligació del deure de negociar s'ha de connectar amb el principi de transversalitat proclamat per la LOIEMH a la seva exposició de motius: «Implica necessàriament una projecció del principi d'igualtat sobre els diferents àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística, en el qual es pot generar o perpetuar la desigualtat». Però s'ha de precisar que l'obligació del deure de negociar no és equiparable al deure d'acordar un determinat contingut. L'objectiu perseguit per aquest deure es troba en la inclusió dels actors a l'inici del procés negociador i en el fet que aquest es realitzi sota el principi de la bona fe⁷: «Les dues parts estaran obligades a negociar sota el principi de la bona fe» (art. 89.1, LET). Negociar de bona fe qualsevol de les eines —ja sigui el pla d'igualtat o les mesures d'igualtat— vol dir que s'haurà de perseguir des de l'inici la possibilitat d'aconseguir poder arribar a un acord. En aquesta obligació, s'haurà de diferenciar si la pretensió perseguida és la d'integrar el futur acord nego-

⁷ STSJ AS 1166/2018. Al fonament jurídic cinquè, se cita la STS del 22 de febrer del 2018 (núm. 195/2018), que resumeix la jurisprudència sobre el deure de negociar de bona fe (sentència del 23 de novembre del 2016, rco. 256/2015): «En el campo de la negociación colectiva, especifica el art. 89.1 LET que “ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe”, añadiendo que la ley instrumenta la buena fe al objetivo de la consecución de un acuerdo» (STS/4a/Ple del 27 de maig del 2013, rec. 78/2012). En aquesta línia, la STS/4a/Ple del 16 de novembre del 2012 (rec. 236/2011) posa en evidència que el legislador configura el període de consultes «no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe». Tant a la citada STS/4a/Ple del 27 de maig del 2013 (rec. 78/2012) com a les STS/4a/Ple del 20 de març del 2013 (rec. 81/2012), 18 de febrer del 2014 (rec. 74/2013) i 21 de maig del 2014 (rec. 249/2013), hem conclòs que, per examinar el compliment d'aquest deure de negociar de bona fe «caldrà analitzar en cada cas l'abast de la posició empresarial i la manera en la qual han tingut lloc les negociacions».

ciat en el conveni col·lectiu, independentment de si es tracta d'un pla⁸ o de mesures. Aquesta concreció adquireix especial rellevància per poder dilucidar en quin moment o fase del tracte negocial pot desenvolupar-se aquesta obligació.

3. L'articulació de la igualtat efectiva a les empreses segons el model productiu

Per poder acostar-nos a la realitat empresarial a Catalunya, i visualitzar quines són les empreses que estan obligades a adoptar cadascuna de les eines jurídiques dissenyades a la LOIEMH, en funció de la grandària de la seva plantilla, s'han realitzat una sèrie de taules en les quals es mostren les empreses que estan obligades a negociar amb la representació de les persones treballadores (comissió d'igualtat) un pla de igualtat.

Taula 1. Estructura productiva de PIMes a Catalunya⁹.

Període	Nombre de pimes a Catalunya segons la distribució de la plantilla ¹						
	1 i 2	3 i 5	6 i 9	10 i 19	20 i 49	50 i 99	100 i 199
2017	153.998	53.109	22.410	15.244	8.690	2.728	1.519

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Directori Central d'Empreses.

⁸ Respecte a la judicialització del conflicte en la negociació, avaluació i implementació dels plans d'igualtat, es poden citar alguns casos. El Corte Inglés va ser condemnat pel no establiment d'un criteri homogeni per a la uniformitat de la plantilla per a cadascuna de les àrees i també per la no realització de l'anàlisi que proclamava el pla respecte als complements retributius en funció de les categories de treball i dels diferents departaments (sentència 8/2013, del 17 de gener, de l'Audiència Nacional). La CGT va impugnar el conveni col·lectiu i la declaració de nul·litat del pla d'igualtat d'ATENTO Teleservicios España, SA, perquè l'empresa havia vulnerat els articles 45 i 46 de la LOIEMH (en relació amb els articles 85.1, LET) i el 88 del Conveni Col·lectiu Estatal de Contact Center, per quedar exclòs de la negociació a la CGT (sentència 19/2012, del 17 de febrer).

⁹ Les PIMes tenen formes i grandàries diferents, per això l'annex I del Reglament (UE) núm. 651/2014 de la Comissió realitza una classificació d'aquestes en funció del nombre de persones treballadores que conformen la seva plantilla i les categoritza en tres grups: a) micro, amb una plantilla d'entre 1 i 9 persones; b) petita, amb una plantilla d'entre 10 i 49 persones; c) mitjana, amb una plantilla d'entre 50 i 249 persones

Taula 2. Comparativa entre PIMes i empreses de gran dimensió segons la dimensió de la plantilla.

Període	Empreses a Catalunya d'entre 200 i 499 persones treballadores	Empreses a Catalunya d'entre 1 i 199 persones treballadores
2017	846	1.519

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Directori Central d'Empreses.

La conclusió que es desprèn de les dades mostrades és que la realitat productiva a Catalunya és majoritàriament de pimes. Aquesta realitat productiva connecta amb una de les eines jurídiques previstes a la LOIEMH per a l'assoliment de la igualtat efectiva entre dones i homes a les empreses, així com en la lluita contra la discriminació per raó de sexe: les mesures d'igualtat. Les mesures d'igualtat impliquen l'obligació del deure d'articular la seva negociació (art. 85.1, LET) al conveni col·lectiu d'aplicació o a l'acord d'empresa.

La regulació prevista per la LOIEMH al voltant de les mesures d'igualtat persegueix dues finalitats. D'una banda, l'erradicació de qualsevol regulació discriminatòria a la negociació col·lectiva, directa o indirectament, amb independència del seu àmbit territorial, ja siguin convenis sectorials o d'empresa. De l'altra, a aquesta funció correctora, s'afegeix també la de foment i promoció en les condicions laborals, de mesures per afavorir la igualtat efectiva entre dones i homes en els entorns laborals.

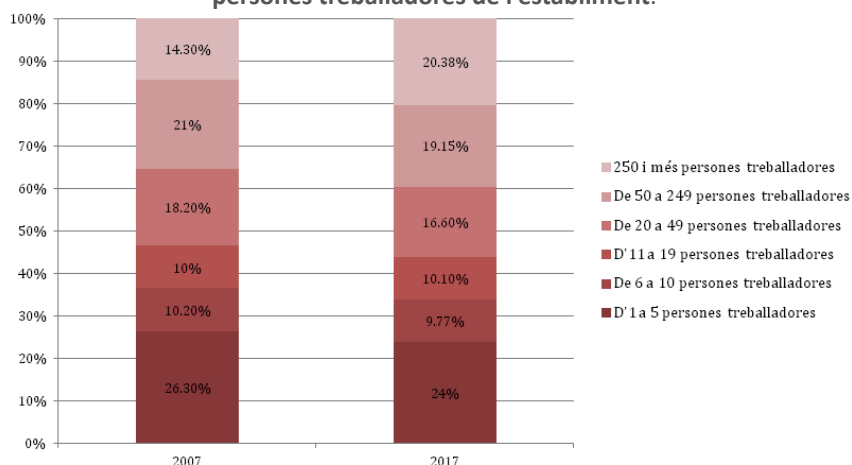
La negociació col·lectiva en la tasca de promoció i foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes pot incorporar també clàusules d'acció positiva en concordança amb el que disposa la LOIEMH, per tal d'augmentar la presència de dones a sectors, grups professionals i ocupacions masculinitzades. En aquest context, es pot afirmar que algun conveni col·lectiu sectorial ha materialitzat aquesta tasca promocional i, per exemple, el conveni col·lectiu sectorial d'àmbit estatal del sector químic ha previst la següent clàusula: «En les condicions de contractació, salarials, de formació, promoció i de condicions de treball en general, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tindran preferència les persones del gènere menys represen-

tat en el grup professional en qüestió». ¹⁰

4. La posició de les dones en el model productiu: pimes i grans empreses

Als gràfics exposats a continuació, es pot examinar quin ha estat l'impacte de la crisi econòmica en el posicionament de les dones a les empreses, en funció de la dimensió de la seva plantilla. La comparativa es realitza en dos períodes: el primer, l'any 2007, tot just aprovada la LOIEMH; i el segon, el 2017, deu anys després de la seva aprovació.

Gràfic 1. Dones assalariades a Catalunya a 2007 i 2017, segons el nombre de persones treballadores de l'establiment.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta de població activa.

¹⁰ Resolució del 3 d'agost del 2015 de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el XVIII conveni col·lectiu general de la indústria química, que a l'article 18 diu: «Acció positiva. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional en cuestión. En materia salarial, se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial». <https://www.feique.org/wp-content/uploads/2017/02/boe-a-2015-9304-download57-descargar-publicacion-boe-xviii-cgiq.pdf>

Les dades exposades posen de manifest que les dones tenen una presència majoritària a les plantilles de les pimes i especialment en aquelles que tenen una plantilla d'entre 1 i 5 persones treballadores, malgrat que en el període entre el 2007 i el 2017 la seva presència ha baixat 2,3 punts. A la resta de petites i mitjanes empreses, també s'ha notat aquesta disminució. Per contra, al llarg d'aquests deu anys transcorreguts des de la promulgació de la LOIEMH, s'ha produït un gran augment en aquelles empreses que compten amb una plantilla a partir de 250 persones treballadores, que equival a 6,08 punts.

Aquest posicionament de les dones a les pimes i a les grans empreses cobra especial rellevància respecte a l'eina jurídica a implementar pel desenvolupament i l'execució del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La inserció laboral de les dones es realitza de forma majoritària a les pimes. En aquestes empreses o negocis, el conveni col·lectiu de caràcter sectorial es converteix en la norma que ha d'assegurar i regular condicions laborals lliures de discriminacions, directes i indirectes, així com mesures de foment i promoció d'igualtat d'oportunitats. En aquest escenari cobren especial rellevància les mesures d'igualtat que han d'incorporar-se al contingut normatiu del conveni col·lectiu d'aplicació, per evitar, així, els biaixos de gènere.

5. Les grans protagonistes per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes: les mesures d'igualtat

En una primera aproximació a la LOIEMH, podem pensar que la llei presenta una dicotomia entre plans d'igualtat i mesures d'igualtat. Aquesta diferenciació, però, descansa sota altres paràmetres. Els plans d'igualtat s'han configurat com una tècnica pròpia de planificació de la igualtat efectiva a les empreses. La planificació es realitza a través de la concreció d'una sèrie d'objectius específics, per al compliment dels quals cal dissenyar una bateria d'accions. Els plans d'igualtat presenten un nivell de precisió i de concreció diferent al de les mesures d'igualtat incloses en el conveni col·lectiu sectorial d'aplicació.

El deure de negociar mesures d'igualtat s'ha de posar en connexió amb el principi de *mainstreaming* o de transversalitat¹¹, de manera que haurà d'adreçar-se al conjunt de les condicions laborals previstes o negociades al conveni col·lectiu sectorial d'aplicació incloent:

- condicions laborals amb igualtat d'oportunitats
- prohibició de situacions de discriminació directa i indirecta
- règim sancionador de determinades conductes punibles

Aquesta previsió formarà part del contingut normatiu del conveni col·lectiu, una afirmació avalada per la literalitat de la pròpia norma en proclamar l'obligació del respecte a la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com també a l'elusió de possibles situacions de discriminació. Per això tot el conjunt normatiu del conveni col·lectiu haurà d'estar farcit del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes des de diferents angles i des de la perspectiva de la promoció de la igualtat efectiva en les condicions laborals i amb la introducció de la funció correctora per erradicar discriminacions directes i indirectes. Això inclou:

- regulació individual del treball i de la política d'ocupació
- formació professional
- model de classificació professional
- ordenació del temps de treball
- regulació del sistema retributiu
- ordenació del règim disciplinari
- mobilitat geogràfica
- causes de la suspensió i extinció de la relació laboral
- prevenció de riscos laborals
- regulació i prevenció de les violències masclistes a la feina

¹¹ La LOIEMH no és prou aclaridora respecte a què conforma l'objecte del deure de negociar. Aquesta indefinició i poca concreció es desprèn de l'article 45.1: «Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la manera que determini la legislació laboral».

6. La feblesa normativa de les agendes polítiques i sindicals enteses com a espais de transformació

La voluntat transformadora perseguida per la Llei 3/2007 necessitava, per a l'assoliment dels objectius perseguits a l'àmbit laboral, coadjuvar-se amb la implementació de les agendes polítiques, amb independència del seu àmbit territorial: comunitats autònomes i ens locals, del manteniment i expansió de les institucions d'igualtat que ja existien. Però aquestes institucions d'igualtat, per a la seva expansió i sobretot per al desenvolupament de les seves funcions, havien de comptar amb una línia de finançament a través d'una partida pressupostària prevista als pressuposts públics, amb la finalitat de poder executar i dur a terme les polítiques d'igualtat.

Aquesta necessitat no va cristal·litzar i, de fet, a partir del 2008, es va iniciar el camí del desmantellament d'aquelles institucions dedicades a les polítiques d'igualtat (Lombardo, 2014). En aquest desmantellament, destaca Catalunya, en sumar-se a aquesta política amb la supressió a la novena legislatura de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats¹², en tant que organisme específic dedicat a la igualtat de gènere en l'àmbit laboral. El desmantellament es va acompanyar de l'aprimament dels recursos i de les despeses destinades a les polítiques d'igualtat: la partida pressupostària en el període comprès entre el 2011 i el 2014 a Catalunya, per exemple, va reduir-se en un 23,9%. A aquesta carrera reduccionista, es va afegir l'organisme sobre el qual pivotaven les polítiques d'igualtat, l'Institut Català de les Dones, que va passar de gestionar un pressupost de 12,2 milions per a les polítiques de dones l'any 2008 a 7,4 milions¹³ el 2015, una reducció de 4,8 milions d'euros.

¹² El Govern va aprovar mitjançant un decret de reestructuració del Departament de Treball la creació de la nova Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Aquesta va encarregar-se d'impulsar polítiques per garantir la igualtat en el treball entre homes i dones, així com afavorir l'aplicació de polítiques laborals per a la diversitat, de manera transversal i a totes les actuacions del Departament de Treball. El seu naixement sorgeix de l'experiència obtinguda amb el Programa d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. La Direcció General va comptar amb dues subdireccions generals, una centrada en els programes d'igualtat en el treball entre dones i homes i una altra que va impulsar les polítiques laborals per a la diversitat, encarregada de millorar l'ocupació i les condicions de treball d'altres col·lectius, com joves, immigrants i persones amb discapacitats o en risc d'exclusió sociolaboral.

6.1 Les agendes sindicals

La peça complementària a les agendes polítiques i institucionals són les agendes sindicals. Aquestes haviem de jugar, i ho han de seguir fent, un paper fonamental en l'avenç de la implementació del objectius perseguits per la Llei 3/2007 a l'hora d'assolir la igualtat efectiva entre dones i homes en els entorns laborals. Per dur a terme aquesta tasca, les organitzacions sindicals gaudeixen d'una sèrie d'eines per desenvolupar una intervenció de caire horitzontal i transversal, que adequi el conjunt de la negociació col·lectiva, amb independència del seu àmbit funcional o territorial, als mandats de la LOIEMH. Aquesta intervenció compta amb una eina fonamental per al seu desenvolupament: la concertació social.

La concertació social forma part del model de relacions laborals i pot englobar qualsevol contingut amb independència del seu àmbit territorial (Rodríguez-Piñero, 2012). La concertació social i la negociació col·lectiva són manifestacions de l'autonomia col·lectiva que es diferencien pels actors que en formen part¹⁴: govern, sindicats i patronals més representatives en la concertació social; organitzacions sindicals i empresarials en la negociació col·lectiva.

Els acords interconfederals de negociació col·lectiva i, apropant-nos a cada territori, els acords interprofessionals són eines de la concertació social sobre matèries concretes previstes i admeses per la Llei de l'Estatut dels Treballadors.¹⁵ Es consideren una eina d'orientació per a les persones negociadores dels convenis col·lectius, amb la precisió que aquestes orientacions no gaudeixen d'una perspectiva coercitiva per a la consecució de les recomanacions i els objectius que s'hi fixen.

Aquest reconeixement exprés realitzat per la LET ve reforçat per la refe-

¹⁴ Sergio Canalda assenyala que «la diferencia más importante entre ambas es que, si bien en la concertación social participa el Gobierno —y por lo tanto es un diálogo tripartito—, en la negociación colectiva solo participan las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales» (Candalda, 2014)

¹⁵ Sergio Canalda assenyala que «la diferencia más importante entre ambas es que, si bien en la concertación social participa el Gobierno —y por lo tanto es un diálogo tripartito—, en la negociación colectiva solo participan las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales» (Candalda, 2014).

rència que la pròpia Directiva 2006/54¹⁶, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes en assumptes d'ocupació, que preveu que els propis estats membres, d'acord amb les seves tradicions i també pràctiques nacionals, adoptin mesures adequades per al foment del diàleg social entre tots els interlocutors socials, amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte.

Fruit d'aquest context normatiu, la concertació social ha contribuït, malgrat que amb daltabaixos, a la promoció de la igualtat de gènere en les condicions laborals, així com a l'eliminació en els continguts negocials de totes aquelles clàusules que incorrien en discriminacions directes i indirectes.

Tanmateix, aquesta forma de diàleg social, d'acord amb el context sociopolític que s'ha produït del 2007 fins al 2014, no ha seguit el camí traçat

¹⁶ L'article 21 recull el següent: «Diálogo social. 1) Los estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales a fin de promover la igualdad de trato, incluido, por ejemplo, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, de formación profesional y de promoción, así como mediante el seguimiento de los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas. 2) Siempre que ello sea coherente con sus tradiciones y prácticas nacionales, los estados miembros alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres, a fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 1 que entren en el marco de la negociación colectiva. Dichos convenios respetarán las disposiciones de la presente directiva y las correspondientes medidas nacionales de desarrollo. 3) Los estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales alentarán a los empresarios a que fomenten la igualdad de trato de hombres y mujeres de forma planificada y sistemática en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, en la formación profesional y la promoción. 4) A tal fin, deberá alentarse a los empresarios a presentar con una periodicidad adecuada a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres en la empresa. Esta información podrá incluir un inventario sobre la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de la organización, los salarios y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como posibles medidas para mejorar la situación, determinadas en cooperación con los representantes de los trabajadores».

amb anterioritat a l'explosió de la crisi econòmica.¹⁷ Els seus objectius en matèria de promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, eliminant la discriminació per raó de gènere i apostant per la inserció de clàusules que afavoreixen el camí cap a la igualtat efectiva en els entorns laborals, no són aliens al context sociopolític i econòmic en el qual es van acordar.

D'aquesta manera, l'acord interconfederal de negociació col·lectiva del 2007¹⁸, aprovat el mateix any de la promulgació de la LOIEMH, va incorporar en les seves consideracions generals el foment de la igualtat de tracte i oportunitats en un capítol sencer, en el qual s'abordaven qüestions com:

- l'eliminació de clàusules discriminatòries en tot el contingut de les condicions laborals, posant l'èmfasi en la prevenció de riscos laborals, la maternitat, la lactància i la reproducció
- el tractament de l'assetjament sexual
- l'equiparació de drets de les persones treballadores amb independència de la seva contractació: indefinida, parcial, temporal o de duració determinada

¹⁷ L'article 21 recull el següent: «Diálogo social. 1) Los estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales a fin de promover la igualdad de trato, incluido, por ejemplo, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, de formación profesional y de promoción, así como mediante el seguimiento de los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas. 2) Siempre que ello sea coherente con sus tradiciones y prácticas nacionales, los estados miembros alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres, a fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 1 que entren en el marco de la negociación colectiva. Dichos convenios respetarán las disposiciones de la presente directiva y las correspondientes medidas nacionales de desarrollo. 3) Los estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales alentarán a los empresarios a que fomenten la igualdad de trato de hombres y mujeres de forma planificada y sistemática en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, en la formación profesional y la promoción. 4) A tal fin, deberá alentarse a los empresarios a presentar con una periodicidad adecuada a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres en la empresa. Esta información podrá incluir un inventario sobre la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de la organización, los salarios y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como posibles medidas para mejorar la situación, determinadas en cooperación con los representantes de los trabajadores».

¹⁸ Resolució del 9 de febrer del 2007 de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica l'acord interconfederal per a la negociació col·lectiva 2007. http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/NegociacionColectiva_Espanya_2006_2007_2008.pdf

- la possibilitat de la inclusió de mesures d'acció positiva
- el foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de manera transversal

Aquest acord va ser prorrogat i a aquesta pròrroga la van seguir, posteriorment, tres acords més¹⁹, anomenats *acords de tercera generació*, en el període comprès entre el 2012 i el 2014. El fil conductor d'aquests nous acords va ser el manteniment de l'ocupació, deixant fora la implementació de la igualtat efectiva entre dones i homes en el conjunt de les condicions laborals (Canalda, 2014). De fet, l'acord signat pel període comprès entre el 2010 i el 2012 només havia advocat per la inclusió en la negociació col·lectiva sectorial i empresarial de clàusules sobre «el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en l'ocupació i en les condicions de treball, així com la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes».

Amb la finalització de la vigència d'aquests acords, el nou acord que cobria el període 2015- 2017 va revitalitzar la incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com la perspectiva de gènere a l'agenda sindical, amb la introducció de tot un seguit d'indicacions per tornar a posar-la en valor i també per adreçar-se a les plataformes de negociació col·lectiva d'àmbits inferiors, fomentant la inclusió de mesures o clàusules orientades a garantir la igualtat efectiva en el conjunt de les condicions laborals. De fet, l'acord dedica un epígraf exclusiu a la igualtat de tracte i d'oportunitats, amb l'especificitat que al llarg d'aquest epígraf es desenvolupen no només aspectes relacionats amb la igualtat de gènere en les condicions laborals sinó també altres formes de discriminació o de desigualtat, com la nacionalitat, l'origen racial o ètnic, la discapacitat i les conviccions religioses.

Malgrat que l'acord no incorpora l'estratègia del *mainstreaming* de gènere-

¹⁹ Resolució de l'11 de febrer del 2010 de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica l'acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2010, 2011 i 2012. / Resolució del 30 de gener del 2012 de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el II acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2012, 2013 i 2014. / Resolució del 15 de juny del 2015 de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el II acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2015, 2016 i 2017.

re, s'ha d'analitzar en el context sociopolític en el qual va veure la llum i posar en valor que dedica una part exclusivament a tot un seguit de prescripcions i recomanacions dirigides a les persones negociadores per a la implementació de mesures d'igualtat de gènere en les condicions laborals en diferents plataformes sindicals. L'acord crida a:

- la incorporació de clàusules d'acció positiva
- l'eliminació de les denominacions sexistes en les classificacions professionals
- l'esmena i la correcció de diferències retributives
- la salvaguarda i la vetlla per a la incorporació de criteris en l'accés, la promoció i la formació en aquells sectors en els quals les dones es trobin infrarepresentades
- l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a través de mesures de prevenció, tant en la negociació col·lectiva com en els protocols o codis
- determinades indicacions relatives al teletreball
- facilitar l'efectivitat de l'exercici dels drets de les dones que han patit o pateixen violència de gènere, a través de la negociació col·lectiva

6.2 El full de ruta de l'agenda sindical a Catalunya

En el moment d'aprovació de la LOIEMH, a Catalunya hi havia vigent el segon acord interprofessional 2005-2007, amb l'objectiu de racionalitzar l'estructura de la negociació col·lectiva i d'actualitzar-ne els continguts, ampliant la seva cobertura. D'entre els criteris que pretenia implementar, per anar cap a la modernització de les relacions de treball, la previsió respecte a la inclusió de la perspectiva de gènere en el conjunt de les condicions laborals es limitava a:

- conciliació de la vida laboral amb la familiar i personal
- mecanismes per garantir la igualtat de tracte entre dones i homes

L'aproximació realitzada a la implementació del principi d'igualtat entre dones i homes queda organitzada a través d'un capítol dedicat a la igualtat de gènere, en el qual es recomana que els convenis col·lectius adoptin al llarg del seu articulat:

- clàusules declaratives antidiscriminatòries
- l'eliminació de continguts negocials que puguin incórrer en discriminacions directes i indirectes, en la prevenció de riscos laborals, la maternitat, la lactància i la reproducció
- criteris de caràcter objectiu per a l'accés al treball
- la incorporació de clàusules del treball d'igual valor
- la revisió dels sistemes de classificació i enquadrament professional per adequar-se a una formulació neutra
- la previsió en els convenis col·lectius de dotar-se d'eines preventives i de control en situacions d'assetjament sexual
- la previsió d'un grup de persones expertes, amb perfil multidisciplinari, per a l'assessorament en la implementació de polítiques d'igualtat de gènere en els entorns laborals

Amb la derogació d'aquest acord, vindrà el tercer acord, vigent en el període 2011-2014. Les línies bàsiques de l'acord no realitzen cap crida ni al·lusió a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com tampoc hi ha cap rastre pel que fa a la implementació de mesures antidiscriminatòries per raó de sexe. L'única previsió va encaminada a ampliar els continguts de la llei d'igualtat, introduint el concepte de *pacte*²⁰ i obrint la possibilitat de reduir el nombre de persones treballadores per poder optar al desenvolupament i a la negociació d'un pla d'igualtat.

²⁰ Tercer acord interprofessional de Catalunya (2011-2014): «Igualtat de gènere: Acordem adaptar la negociació col·lectiva a la llei d'igualtat i a les recomanacions del Consell de Relacions Laborals, ampliant els continguts de la llei d'igualtat, ja que s'aposta per a què els plans siguin pactats i per a què també des de la voluntarietat de les parts s'ampliïn els plans d'igualtat a les empreses de menys de 250 persones. Es crea una comissió per seguir treballant en recomanacions a la negociació col·lectiva en igualtat de gènere». http://www.ugt.cat/images/stories/2011/AIC_octavetaA3.pdf

7. Mesures d'igualtat a la negociació col·lectiva sectorial a Catalunya: el cas de les violències masclistes a la feina

Al llarg d'aquest epígraf, es desenvoluparà la situació actual a la negociació col·lectiva a Catalunya, respecte a l'articulació de mesures per a la identificació i la sanció de les violències masclistes a la feina. L'elecció d'aquesta temàtica ve donada pel nul desenvolupament de l'eina jurídica dissenyada per la LOIEMH: els protocols contra l'assetjament sexual o per raó de sexe. Aquests han de ser negociats i adoptats en qualsevol empresa o administració pública, amb independència del nombre de persones treballadores a la plantilla. Les pimes, però, no han integrat aquesta obligació i, tant les empreses de gran dimensió com les administracions públiques, presenten un gran dèficit respecte a la seva negociació. Cal tenir en compte que, com s'ha posat de manifest, les dones estan ocupades de forma majoritària a les pimes i que el conveni col·lectiu sectorial es converteix en l'eina fonamental per a la regulació i la millora de les condicions laborals.

7.1 Mesures per identificar, tipificar i sancionar les violències masclistes a la feina

Un dels fets que constata que no s'ha assolit encara la igualtat efectiva en els entorns laborals són les violències masclistes a la feina. Aquestes formen part de les bretxes de gènere i esdevenen una de les formes més virulentes de desigualtat. Les violències masclistes a la feina no són una realitat nova, sinó que es tracta d'un problema social que ha existit des que les dones van gaudir del reconeixement en el treball remunerat. L'arrel de violències com l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i per orientació sexual és el desequilibri de poder que pateixen les dones en el món laboral.

El reconeixement de l'orientació sexual a la feina és una altra de les assignatures pendents per assolir una veritable igualtat efectiva. Malgrat l'existència d'un reconeixement de drets a les persones LGBT en el marc jurídic actual, encara trobem moltes situacions i actuacions que poden ser qualificades d'homofòbia i transfòbia. Les dones LGBTI patien i pateixen el risc de

ser víctimes de discriminació múltiple, així com de suportar violència sexista per motius relacionats amb l'homofòbia, la transfòbia i la intersexfòbia.

Una de les grans assignatures pendents a la negociació col·lectiva sectorial és el desenvolupament de formes d'identificació i definició de les violències masclistes. Moltes veus han alertat que aquesta es pot catalogar d'insuficient, sobretot per ser més freqüents les formes subtils que les explícites (Ruiz i Álvarez, 2017).

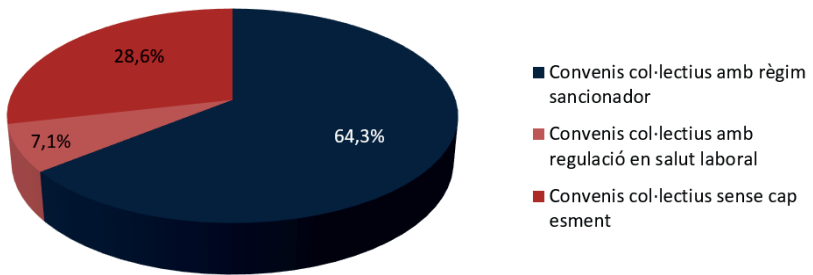
Qualsevol de les manifestacions de les violències masclistes a la feina perpetua la desigualtat de poder existent i la desigualtat econòmica. D'aquesta manera, es consoliden els estereotips de gènere i l'obstaculització de la participació de les dones en el mercat de treball, abocant-les a situacions de marginació i pobresa.²¹ Actualment, i després de deu anys de vigència de la LOIEMH, encara ens trobem amb una excessiva tolerància davant de determinades conductes constitutives de les violències masclistes a la feina. Aquesta normalització forma part, entre d'altres, dels mites que envolten a aquestes manifestacions, que han provocat i segueixen provocant un clima d'acceptació i d'invisibilització d'aquestes conductes.

La sensibilització, la prevenció i la sanció d'aquestes formes de violències han estat plasmades en l'ordenament jurídic laboral i concretament en la LOIEMH a través de les obligacions que l'esmentada llei preveu. Però, tot i aquesta regulació, la realitat és que existeix un gran desconeixement al voltant de les definicions, així com de les formes per identificar-les. Aquesta realitat es troba també en la negociació col·lectiva i en els acords interconfederals i interprofessionals.

A les taules següents es mostra la previsió que realitza la negociació col·lectiva sectorial a Catalunya respecte a aquesta xacra: convenis autonòmics i convenis provincials.

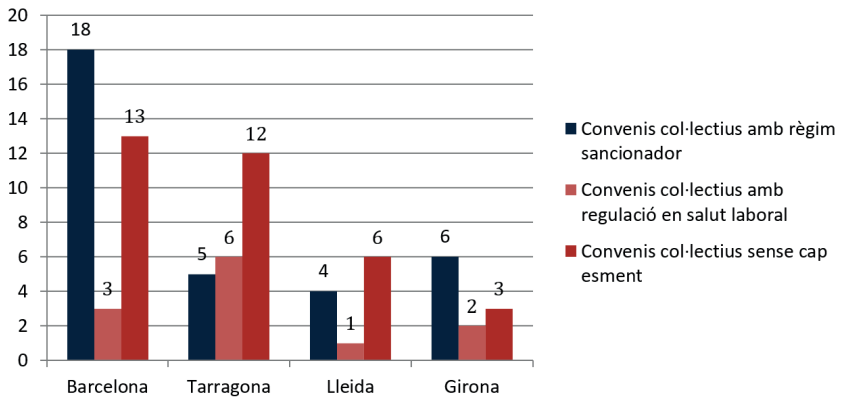
²¹ Resolució del Parlament Europeu, del 26 de novembre del 2009, sobre l'eliminació de la violència contra la dona.

Gràfic 2. Regulació de les violències masclistes a la feina als convenis col·lectius autonòmics a Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de la base de dades de negociació col·lectiva REGCON.

Gràfic 3. Regulació de les violències masclistes a la feina als convenis col·lectius provincials a Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de la base de dades de negociació col·lectiva REGCON.

S'ha de precisar que la grandària de les empreses s'apunta en alguns estudis com a factor determinant de major o menor dificultat per poder garantir espais de treball segurs, exempts de violències masclistes. A les pimes

és on es produeix una dificultat més gran per salvaguardar els drets de les persones assetjades, una afirmació que forma part de les conclusions de l'estudi que va dur a terme la Universitat de Cadis, a través de la unitat d'igualtat entre dones i homes (Pérez del Río, Galindo i Fuentes, 2013). Aquest estudi ja va alertar que un gran nombre de convenis col·lectius aborden de manera deficient la regulació d'aquesta problemàtica, tot presentant un al grau de dèficit en quant a la seva avaluació i a la prevenció de riscos en aquest àmbit.

Al llarg d'aquests deu anys, des que es va aprovar la LOIEMH, l'ordenament jurídic laboral ha patit un seguit de modificacions. Aquestes modificacions han provocat un impacte en el conjunt de condicions laborals de les persones treballadores, però aquest impacte ha estat més virulent en les dones treballadores.

Entre el 2010 i el 2012, la negociació col·lectiva, la base sobre la qual descansaven el model de relacions laborals establert, va veure com s'apuntava contra el seu punt de flotació a través de dues reformes legals²², que van fer que aquestes relacions fossin modificades sense la concertació d'una de les parts: les organitzacions sindicals. Aquest trencament del pacte existent entre les parts en el decurs dels darrers trenta-un anys ha provocat un increment del nivell de desigualtat entre dones i homes en el mercat de treball. D'aquesta manera, la Llei 3/2012 va obrir la porta al fet que les Empreses de Treball Temporal poguessin actuar com a agències de col·locació, així com també va modificar-se el contracte a temps parcial amb l'increment de les hores complementàries, entre d'altres mesures. Aquest nou escenari ha provocat, al llarg dels sis anys transcorreguts, la debilitació de la negociació col·lectiva amb un increment exponencial del poder de decisió de l'empresari de manera unilateral, que li ha atorgat la norma. Fruit d'aquesta debilitació, les eines jurídiques previstes a la LOIEMH, que són les mesures i els plans d'igualtat, han quedat seriosament ressentides en la seva implementació.

²² La Llei 35/2010 de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, del 17 de setembre, i el Reial Decret-Llei 3/2012 de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, del 10 de febrer.

Conclusions

La crisi econòmica iniciada a partir del 2008, unida a la crisi de la negociació col·lectiva, fruit del trencament de les regles del joc, a partir de les dues reformes laborals i de l'esmicolament de les agendes polítiques i sindicals, ha suposat l'alentiment de les dues eines jurídiques previstes a la LOIEMH: els plans d'igualtat i les mesures d'igualtat. D'aquesta manera, s'han incrementat exponencialment les vulnerabilitats pel que fa a la desigualtat de gènere en el mercat de treball.

La LOIEMH hauria d'haver experimentat un altre recorregut amb el seu desenvolupament mitjançant la via reglamentària, però aquest reglament no va veure mai la llum.

La negociació col·lectiva és un espai de poder. Aquest espai va quedar ferit amb la reforma laboral operada el 2012, el Reial Decret-Llei 3/2012 de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, del 10 de febrer. Fruit d'aquesta realitat, es pot afirmar que la reforma laboral no ha estat neutra al gènere, sinó que ha incrementat el poder de direcció de l'empresari i, de manera exponencial, la bretxa de gènere en el conjunt de les condicions laborals.

Bibliografia

AAVV (2013): La violencia de género en las PYMES. Herramientas para su prevención y sanción. Cádiz: Universidad de Cádiz.

CANALDA, Sergio (2016): «Negociación colectiva transnacional y redes transnacionales de producción: Geografías de derechos sociales a través de acuerdo marco transnacional» [Tesi doctoral UPF, 2014]. «Las funciones de los acuerdos interconfederales frente a la situación actual de la negociación colectiva», Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

LOMBARDO, Emanuela (2014): «Políticas de igualdad de género y socia-

les en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica». «Investigaciones feministas: papeles de estudios de mujeres feministas y de género», núm. 5. Exempler dedicat a Monogràfic: Políticas públicas en tiempos de crisis. Un análisis desde la perspectiva de género, 13-35.

LÓPEZ, Julia (2007): «Los principios rectores de la LO 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres a la luz de las estrategias de Gender Mainstreaming y el Empowerment», Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. extra 2, 53-67.

PÉREZ, Francisco (2014): «Concertación social para el empleo en España (2008-2014)», Anuario IET, vol. 2, 95-108.

PÉREZ, Teresa; GALINDO, Josefa i FUENTES, Francisca (2013): Estudio sobre la violencia de género en las PYMES: herramientas para su prevención y sanción. Sevilla: Junta de Andalucía.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel (2012): «El II acuerdo para el empleo y la negociación colectiva», Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 15, 55-84.

ROMERO, María Angeles (2017): «Nuevos retos en la salud laboral de la mujer», Atelier Laboral.

RUIZ, Aida i ÀLVAREZ Inmaculada (2017): On son les violències masclistes a la feina? Barcelona: Fundació Maria Aurèlia Capmany. <http://www.fmac.org/wp-content/uploads/2018/01/Guia.pdf>

VALDÉS DAL-REÍ, Fernando (2004): «La eficacia jurídica de los convenios colectivos», Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 76, 21-66.

VALDÉS DAL-REÍ, Fernando (2011): «El deber de negociar medidas y planes de igualdad: el marco jurídico general», Relaciones laborales. Revista crítica de teoría y práctica, núm. 15-16.

VAÑÓ, María José (2016): «Limitaciones a la aplicación de cláusulas sociales en la contratación pública desde la perspectiva del derecho de la competencia», CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 87, 177-202.

Jurisprudència

STS (RC. 227/2009), (RC. 23/2011) i (RC. 22/2011)

STSJ AS 1166/2018

Sentència 178/2011, del 22 de desembre

Sentència 19/2012, del 17 de febrer

Sentència 8/2013, del 17 de gener

STSJ d'Aragó 334/2012, del 20 de juny, de la sala de lo social (rec. sup. 280/2012)

Acords interconfederals de negociació col·lectiva

Resolució del 9 de febrer del 2007 de la Dirección General de Trabajo, per la qual es registra i publica l'acord interconfederal per a la negociació col·lectiva 2007.

Resolució de l'11 de febrer del 2010 de la Dirección General de Trabajo, per la qual es registra i publica l'acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2010, 2011 i 2012.

Resolució del 30 de gener del 2012 de la Dirección General de Empleo, per la qual es registra i publica el II acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2012, 2013 i 2014.

Resolució del 15 de juny del 2015 de la Dirección General de Empleo, per la qual es registra i publica el III acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2015, 2016 i 2017.

Acords interprofessionals a Catalunya

Primer acord interprofessional de Catalunya 1992.

Tercer acord interprofessional de Catalunya 2011-2014.

Convenis col·lectius autonòmics a Catalunya

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i pu-

blica el conveni col·lectiu agropecuari.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu per al sector de serveis forestals.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu de cuirs, repussats, marroquineria i similars.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu de masses congelades.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu de productes dietètics i preparats alimentaris.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu de torradors de cafè i succedanis.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu de la indústria metal·logràfica.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu de laboratoris de pròtesi dental.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu de comerç del moble.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu de comerç de vidre, pisa, ceràmica i similars.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, servei de rentat i greixatge de vehicles.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu del sector de les col·lectivitats.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu d'hoteleria i turisme.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu de treball per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu de lleure educatiu i sociocultural.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu d'escoles d'educació especial.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu d'empreses i treballadors de transport de marítims i accidentats en ambulància.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu d'atenció domiciliària i familiar.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu d'actors i actrius de teatre.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu de clubs de natació.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu d'empreses organitzadores del joc de bingo.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu d'empreses d'inspecció tècnica de vehicles.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i pu-

blica el conveni col·lectiu d'empreses d'hostes/ses i promotors/es de venda.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu d'empreses i entitats privades que gestionen equipaments i serveis públics.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu d'oficines i despatxos.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu de bugaderies industrials.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu de perruqueries, centres d'estètica i bellesa.

Resolució de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el conveni col·lectiu d'empleats de finques urbanes.

**SEGONA PART:
EXPERIÈNCIES LOCALS CONTRA
LA DESIGUALTAT DE GÈNERE A
L'OCUPACIÓ**



**CRISI ECONÒMICA I DESOCUPACIÓ FEMENINA.
EXISTEIXEN NOVES INICIATIVES LOCALS PER A LA
INCLUSIÓ LABORAL FEMENINA?**

MÒNICA GELAMBÍ TORRELL

En aquest article analitzarem les polítiques locals d'ocupació en l'actualitat. L'objectiu d'aquesta anàlisi és observar com s'han afrontat els impactes negatius de gènere creats per les polítiques d'austeritat. Les polítiques d'austeritat són les polítiques que l'administració pública ha realitzat per fer front a la crisi econòmica que ha viscut el nostre país des del 2008.

La crisi econòmica que ha viscut Europa ha tingut un impacte desigual en homes i dones per la seva diferent posició socioeconòmica de partida i perquè les mesures que s'han implementat per afrontar-la han implicat importants retallades en la despesa social, produint una reprivatització dels serveis de cura (Alfama *et. al.*, 2014: 75; Gálvez, 2013: 84). Aquestes polítiques estan creant noves desigualtats de gènere perquè afecten les dones com a treballadores remunerades, usuàries i possibles proveïdores substituïdes dels serveis socials (Alfama *et. al.*, 2014: 77; Gálvez, 2013: 89).

Per realitzar aquest article hem utilitzat el material de la sessió de treball sobre polítiques locals d'ocupació que vam realitzar dins el projecte de recerca «Una proposta d'ulleres d'igualtat de gènere pel món local», amb el finançament de la Diputació de Barcelona¹. Aquesta sessió es va realitzar el dimarts 14 d'abril del 2015 a l'Ajuntament de Sitges i va comptar amb la participació de vint-i-quatre persones provinents de l'àrea d'igualtat i de promoció econòmica de nou administracions locals diferents de la província de Barcelona². També hem revisat la normativa vigent actualment i la

¹ Projecte finançat amb els Ajuts a la Recerca Francesca Bonnemaison en igualtat d'oportunitats i gènere. Convocatòria 2014.

² Les administracions locals que van participar en la sessió de treball van ser: la Diputació de Barcelona i els ajuntaments de Sitges, Sant Boi de Llobregat, Vilafranca del Penedès, Gavà, Mataró, Granollers, Terrassa i Sabadell.

informació que ofereixen els ajuntaments de més de 50.000 habitants de la província de Barcelona en les seves pàgines web³.

Amb l'objectiu d'actualitzar la informació que es va debatre en la sessió de treball del 14 d'abril del 2015, es va crear un qüestionari virtual. La informació obtinguda gràcies a aquest qüestionari no s'ha utilitzat en aquest article per dos motius. Per un costat, perquè no s'han obtingut un nombre de respostes suficients perquè la mostra pogués ser considerada representativa; per l'altre, perquè vam veure que no era la millor metodologia per analitzar la implementació del principi de transversalitat de gènere, ja que existeix poc consens i una gran varietat d'interpretacions al voltant del concepte *perspectiva de gènere*. Es va arribar a aquesta conclusió després d'observar que tres persones amb diferents càrrecs a nivell polític i tècnic d'un mateix ajuntament responguessin de manera distinta a les preguntes sobre si les seves polítiques i els seus serveis d'ocupació tenien perspectiva de gènere. Podeu consultar aquest qüestionari a l'annex metodològic que trobareu al final de l'article.

En aquest article iniciarem la nostra reflexió al voltant de l'impacte de gènere que han tingut les mesures d'austeritat que les administracions han aplicat i que afecten l'esfera productiva i reproductiva. En segon lloc, situarem les polítiques locals d'ocupació en la realitat catalana i presentarem què són les polítiques transversals de gènere (punt 3). Aquesta informació ens servirà per entendre l'anàlisi que es fa en els apartats 4 i 5 de les polítiques locals d'ocupació i de les polítiques de formació ocupacional des de la perspectiva de gènere. Acabarem analitzant què ha passat amb aquestes polítiques després de la crisi i si les respostes que s'estan donant tenen o no tenen perspectiva de gènere.

1. La crisi i la consolidació de noves desigualtats de gènere

La crisi econòmica que hem viscut aquests darrers anys ha afectat espe-

³ Els ajuntaments de ciutats amb una població superior als 50.000 habitants de la província de Barcelona que hem revisat són: Barcelona, L'Hospitalet de Llobregat, Terrassa, Badalona, Sabadell, Mataró, Santa Coloma de Gramenet, Sant Cugat del Vallès, Cornellà de Llobregat, Sant Boi de Llobregat, Rubí, Manresa, Vilanova i la Geltrú, Viladecans, Castelldefels, El Prat de Llobregat, Granollers, Cerdanyola del Vallès i Mollet del Vallès.

cialment les dones (Bettio *et al.*, 2012; Karamessini i Rubery, 2014). Les polítiques d'austeritat econòmica que les administracions públiques han realitzat per respondre a la crisi no han incorporat la perspectiva de gènere (Gálvez, 2016). Aquesta ceguesa al gènere ha comportat que els problemes de les dones en àmbit laboral s'hagin incrementat, com hem pogut veure en l'article de la Sara Moreno en aquesta mateixa publicació. Per un costat, perquè, tot i que la crisi va iniciar-se en un àmbit masculinitzat, produint una gran desocupació masculina, les mesures polítiques que s'han realitzat per afrontar-la han incidit en els àmbits feminitzats, creant una important desocupació femenina. Per l'altre, per les importants retallades que s'han implementat en l'àmbit social i sociosanitari, i que han retornat moltes responsabilitats de cura a les famílies i a les seves dones.

Les dades que s'ofereixen en els articles anteriors posen en evidència que la crisi econòmica ha perjudicat més els homes que les dones en el seu origen, la qual cosa no vol dir que la crisi hagi suposat un increment de la igualtat de gènere present en el mercat de treball o hagi afavorit les dones, com posa de relleu l'estudi realitzat per la Fundació Surt (2009: 6). Aquest informe remarca que «no es pot caure en anàlisis simplificadores a partir de dades aïllades, sinó que cal tenir una perspectiva completa de la situació de partida de les dones en el mercat laboral abans de l'inici de la crisi, marcada per les desigualtats i la vulnerabilitat». Això implica tenir en compte que «la participació femenina al mercat laboral no es realitza en igualtat de condicions, raó per la qual és imprescindible en l'anàlisi de les xifres d'ocupació i atur tenir en compte la qualitat de l'ocupació de les dones i les diverses circumstàncies que les situen en una posició de vulnerabilitat enfront del mercat laboral» (Fundació Surt, 2009: 7). A aquesta diferència en el punt de partida hi hem de sumar que, després d'una crisi, l'ocupació masculina sempre es recupera millor i més ràpidament que l'ocupació femenina, com ens expliquen Lina Gálvez i Paula Rodríguez-Modroño (2016).

Addabbo *et al.* (2013, 2015a) assenyalen la presència d'un increment del 21% a Espanya en la taxa de participació de les dones en el mercat de treball quan la seva parella està desocupada. Aquesta autora explica com la crisi econòmica ha provocat un increment de la participació de les dones en el mercat laboral com a estratègia familiar davant la pèrdua d'ingressos

per la desocupació dels marits o companys. I, com ens ha explicat la Sara Moreno en el seu article, això també s'ha traduït en un increment en les dades de l'atur femení de dones majors de 45 anys.

Si ens centrem en el que passa a les dones joves, podem veure que elles han resistit més que els seus companys homes davant de la crisi econòmica. Segons la diagnosi realitzada en el Pla d'Ocupació de Catalunya 2017-2018, la desocupació juvenil (persones menors de 30 anys) és un fenomen que està afectant especialment l'Estat espanyol durant aquest període de crisi econòmica, i Catalunya no n'és una excepció. El pla també ens diu que l'atur juvenil té un major impacte entre els homes (44,6%, segons dades del 2016) que entre les dones (39,8%), de manera que podem parlar d'un fenomen nou que és conseqüència de la crisi econòmica i que s'ha mantingut estable des de l'any 2008. Segons aquesta diagnosi, el manteniment d'aquestes diferències al llarg de tot el període de la crisi fa pensar que el nivell educatiu més alt de les noies ha contribuït al fet que hagin pogut resistir millor la destrucció d'ocupació. Tot i que, en els darrers anys, la disminució de l'atur juvenil està beneficiant més els nois.

Per tant, veiem que el binomi format per la relació entre mercat de treball i les responsabilitats de cura es converteix en un aspecte clau en l'explicació de les noves dades sobre atur i desocupació femenina, fruit del retorn de les responsabilitats de cura a la llar, i que provoca un nou increment de les desigualtats de gènere, sobretot en les famílies amb els nivells de renda més baixos i amb menors nivells de formació.

L'estudi «Empleo y maternidad: obstáculos y desafíos a la conciliación de la vida laboral y familiar», dirigit per Margarita León (2018), explica com la correlació entre la participació de les dones en el mercat de treball i la implicació dels homes en l'àmbit reproductiu no sembla ser en absolut lineal. Les parelles mantenen la divisió sexual del treball a pesar de la incorporació massiva de les dones a la força laboral. L'autora explica que les enquestes sobre els usos del temps indiquen que la cura dels fills i de les filles afecta en major mesura les mares que els pares, i que el temps dedicat a les tasques de cura s'incrementa per les mares en la mesura que tenen més fills, cosa que no passa en el cas dels pares.

Taula 1. Ràtio entre dones i homes en la seva dedicació al treball no remunerat (2014).

País	Treball de cura no remunerat
Dinamarca	1,30
Suècia	1,49
Suïssa	1,75
Alemanya	1,79
Regne Unit	1,85
França	1,90
Àustria	1,95
Polònia	2,01
Espanya	3,04
Itàlia	3,37

Font: Margarita León (2018: 31) amb dades estadístiques de l'OCDE.

Tenint en compte la periodicitat de l'Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) a Espanya, amb dades del 2002-2003 i del 2009-2010, no és possible analitzar si la crisi ha produït canvis en el repartiment del treball no remunerat dins de les llars, tot i que l'increment de les responsabilitats de cura dins de les famílies és una de les conseqüències de les polítiques d'austeritat realitzades. És interessant ressaltar que, tot i aquest increment de les responsabilitats de cura dins de les llars i del seu impacte en les dones, que continuen essent les principals responsables de la cura, no es pot parlar d'una retirada massiva de les dones del mercat laboral retribuït, com havia passat en crisis econòmiques anteriors. Lina Gálvez i Paula Rodríguez-Modroño (2016: 28) expliquen que la situació més consolidada de les dones en el mercat de treball, unida als seus nivells educatius superiors, la contínua terciarització de l'economia, l'herència de les polítiques d'igualtat, les demandes del moviment feminista i la precarietat generalitzada del mercat laboral, fa que sigui necessari per les famílies l'existència de diverses fonts d'ingressos i que les dones no estiguin disposades a renunciar a la seva autonomia econòmica ni a la seva participació al mercat de treball remunerat.

2. Marc normatiu de les polítiques municipals d'ocupació

En el cas català, les directrius de la política ocupacional de la Generalitat de Catalunya venen determinades per la Llei del SOC⁴ i pel Pla General d'Ocupació de Catalunya⁵, consensuat entre el Govern de Catalunya, els agents socials i els representants dels governs locals. De cara a la seva execució, aquest conjunt de directrius s'integren i es concreten en el Pla de Desenvolupament de les Polítiques Actives d'Ocupació (PDPO), com a instrument de programació operativa per al Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC).

Quan es vol analitzar què han fet i estan fent els municipis per afavorir i facilitar l'ocupació femenina, és important tenir en compte que es tracta d'un àmbit en el qual directament no tenen competències. Ni la Ley Básica de Empleo ni el marc normatiu català ni les lleis que regulen el règim local preveuen un paper rellevant de l'administració local en matèria de foment de l'ocupació. Aquesta situació legal no ha impedit que les administracions locals hagin intervingut activament en les polítiques d'ocupació i hagin aconseguit bons resultats gràcies a la seva proximitat i flexibilitat a l'hora d'adaptar-se a la realitat social i econòmica del territori (Francisco Ramos, 2011: 4-5).

D'altra banda, el personal tècnic responsable d'aquestes polítiques assegura que el departament de desenvolupament econòmic local no és un departament important o un tema prioritari dels ajuntaments, la qual cosa sovint es tradueix en pocs recursos i, per tant, menys possibilitats d'incidir realment en la problemàtica i poder proporcionar solucions⁶.

Les polítiques actives d'ocupació són un encreuament particular, com explica Francisco Ramos (2011: 1), entre polítiques econòmiques, laborals i

⁴ Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

⁵ Pla General d'Ocupació de Catalunya – Estratègia Catalana per a l'Ocupació 2012-2020. POPC núm. 264, 5 de març del 2012.

⁶ Una de les conclusions de la sessió de treball realitzada a Sitges dins el projecte «Una proposta d'ulles d'igualtat de gènere pel món local», amb la participació de personal tècnic de l'àmbit d'igualtat i de promoció econòmica de diferents ajuntaments de la província de Barcelona. Sessió realitzada el 14 d'abril del 2015.

socials, que es caracteritzen per ser mesures d'ajust fi i per adreçar-se a col·lectius desfavorits. Podem dividir les polítiques actives d'ocupació en tres tipologies:

a) **Polítiques d'orientació, intermediació i col·locació:** actuacions que tracten de millorar la relació entre oferta i demanda de treball, com l'orientació en la recerca de feina, la gestió d'ofertes i la contractació:

- Servei Públic d'Ocupació
- Agències de col·locació. El seu objectiu és posar en contacte l'oferta i la demanda de l'ocupació
- Serveis integrats per a l'ocupació, que gestionen programes d'orientació i acompanyament a la recerca de feina

b) **Polítiques de formació:** actuacions de formació professional ocupacional o contínua, dirigides a proporcionar coneixements, capacitats i habilitats a les persones que estiguin a l'atur (o tinguin el risc d'estar aturades) per tal de millorar les seves oportunitats d'inserció en el mercat laboral (formació per a l'ocupació i formació, experiència: programes mixtos, com les escoles tallers, els tallers d'ocupació i les cases d'oficis).

c) **Polítiques de promoció i creació d'ocupació:** actuacions que persegueixen crear ocupació mitjançant incentius a la contractació, creació d'ocupació pública directa, foment de l'autoocupació i l'economia, el desenvolupament local, els jaciments d'ocupació o els pactes territorials per a l'ocupació.

- Plans d'ocupació
- Programes de promoció de l'activitat econòmica: programes de nous jaciments d'ocupació i desenvolupament local

3. L'arribada de les polítiques transversals de gènere a l'àmbit local⁷

La definició més utilitzada i traduïda de gestió transversal de gènere és la que va proposar Mieke Verloo dins del Grup d'Expertes del Consell d'Europa:

El *mainstreaming* de gènere és l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques (EG-S-MS, 1999: 26).

Tot i que des del 1999 s'han publicat molts estudis i guies sobre com dissenyar aquestes polítiques transversals de gènere i sobre instruments que poden ajudar a aquesta implementació, com els indicadors de gènere o els informes sobre l'avaluació de l'impacte de gènere, quan es parla amb personal tècnic que no pertany a l'àrea d'igualtat se'ns planteja un gran interrogant: què vol dir introduir la perspectiva de gènere en la meua àrea? Per què puc consolidar desigualtats de gènere si dissenyo els programes i implemento les polítiques pensant en tota la ciutadania?

L'estratègia de la gestió transversal de gènere⁸ persegueix ser transformadora perquè considera que les desigualtats de gènere són estructurals i tenen el seu fonament en la cultura i no en el sexe biològic. Les desigualtats de gènere seran les diferents oportunitats que tenen homes i dones per accedir a béns i recursos, com poden ser la salut, l'educació, l'habitatge i el treball, així com també l'autonomia, l'accés a la informació, la presa de decisions i la presència i visibilitat públiques. El seu origen es troba en el procés de socialització de gènere que converteix les nenes en femenines i

⁷ Aquest capítol s'ha realitzat utilitzant part del capítol «Les polítiques transversals de gènere» de la *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en àmbit municipal*, que vaig publicar l'any 2016.

⁸ A la Quarta Conferència Mundial sobre Dones de les Nacions Unides, celebrada a Pequín l'any 1995, es presenta per primera vegada el concepte de *gender mainstreaming*, que ha estat traduït al català com a *polítiques transversals de gènere* o *gestió transversal de gènere*.

els nens en masculins, seguint els paràmetres socialment establerts, i que reserven la força i el poder a l'àmbit masculí alhora que la intimitat, la sensibilitat i la cura a l'àmbit femení.

Els rols de gènere tenen el seu origen en la tradició cultural que es basa en la divisió sexual del treball que diferencia les dones i els homes, atorgant a elles la responsabilitat de les tasques domèstiques i de cura, i a ells les responsabilitats productives que permeten guanyar diners i convertir-los en caps de família. Aquesta definició ha conduït les dones a una situació de dependència i els homes a una posició de força i domini, sobretot perquè és el mercat l'àmbit que permet guanyar diners i adquirir els drets socials contributius.

Tenint en compte aquest nou paradigma, es pot afirmar que les polítiques per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes que s'han realitzat des dels municipis catalans no són, en molts casos, polítiques transversals de gènere, ja que no qüestionen el fonament patriarcal de les desigualtats de gènere i no incorporen en el seu disseny totes les reflexions que acabem de ressaltar.

Com exposa Varella (2001), *«les polítiques de gènere han de fer possible que les dones i els homes puguin creuar —que no transgredir— la frontera del seu gènere sense ser penalitzats per fer-ho fins arribar a participar de nivells mínims d'acceptabilitat equitatius»*. Per aconseguir això, cal construir identitats masculines i femenines des de l'equitat, posant fi a les relacions asimètriques i desiguals, de manera que tots i totes puguin tenir *autonomia personal* (O'Connor, 1993). La Comissió d'expertes en transversalitat de gènere de la Comissió Europea ho resumeix de la següent manera:

La *igualtat de gènere* implica una visió, un apoderament i una participació d'ambdós sexes en totes les esferes de la vida pública i privada. La igualtat de gènere és contrària a la desigualtat de gènere, no a la diferència de gènere, i s'adreça a promoure la plena participació de les dones i els homes en la societat (EG-S-MS 1999: 11).

Per tant, les polítiques transversals de gènere són el resultat d'incloure el principi de transversalitat de gènere en el disseny de qualsevol política, tot

reconeixent les diferències de gènere i buscant reduir i fer desaparèixer les desigualtats de gènere.

Diferències de gènere. Els homes i les dones són diferents, realitzen les coses de maneres diferents i viuen les ciutats de manera diferent. Aquestes diferències es deuen a l'evolució històrica i cultural d'ambdós sexes i no són generalitats aplicables a tots els homes i a totes les dones, sinó tendències que ens porten a parlar de comportaments masculins i comportaments femenins. Tenen la seva base en la cultura i en el procés de socialització d'aquests homes i d'aquestes dones, en els quals a uns se'ls reserva el poder i la participació en l'espai públic (laboral i polític) i a les altres l'espai de cura (privat i no reconegut ni socialment ni econòmicament).

Desigualtats de gènere. Les desigualtats de gènere fan referència a l'existència de diferents nivells de beneficis gaudits pels homes i per les dones fruit de les diferències de gènere (atribuir als homes i a les dones rols diferents com a conseqüència de la divisió sexual del treball)⁹.

4. El serveis locals d'ocupació amb perspectiva de gènere

Els serveis locals d'ocupació proporcionen assessorament a persones i empreses. Per tant, es treballa amb dos col·lectius ben diferents: persones que busquen feina i empreses del territori que busquen personal.

El personal tècnic ha posat en evidència que, per treballar la igualtat de gènere en aquest àmbit, és necessari tenir en compte l'existència de certes inèrcies i resistències que porten fàcilment a reproduir estereotips i

⁹ Una altra definició de desigualtat de gènere ens la proporcionen Neus Alberich i González i Sílvia Migueiz i Castosa, que defineixen la desigualtat de gènere com la situació social en la qual hi ha una relació entre homes i dones caracteritzada principalment per la subordinació de les dones respecte als homes en la majoria d'àmbits de la vida i un grau diferent d'accés a recursos i a informació. Les desigualtats de gènere tenen l'origen en el desenvolupament de les societats sexistes, androcèntriques i patriarcal (Joves i inclusió social: Conceptes bàsics, interculturalitat i gènere, Escola d'Administració Pública de Catalunya).

desigualtats de gènere en les ofertes d'ocupació. Constaten l'existència d'una resistència de part de les empreses a l'hora de contractar persones de l'altre sexe en les professions feminitzades o masculinitzades. És una dificultat existent i es produeix tant en fer l'orientació a persones com en fer l'assessorament a les empreses, de manera que és una resistència present en ambdues bandes. Això fa que sigui important treballar els estereotips de gènere en l'orientació laboral per vèncer barreres i trencar amb aquestes creences, que comporten que els nois i les noies acabin escollint diferents opcions professionals i consolidant la segregació horitzontal del mercat de treball.

Per afrontar la segregació horitzontal del mercat de treball és important continuar treballant amb els instituts i les escoles, així com també que els ajuntaments assumeixin la importància d'impliar tota la comunitat educativa per actuar contra la segregació horitzontal del món formatiu i ocupacional. També cal fer campanyes de sensibilització en relació a la importància que homes i dones participin en el mercat laboral i assumeixin responsabilitats de cura. Quan existeixen menors o altres persones dependents i pocs serveis públics d'atenció a les persones, el nivell de renda es converteix en causa de discriminació de gènere per a les dones, ja que tenir diners i trobar una solució en el mercat és el que fa la diferència entre qui podrà i qui no podrà participar en el mercat de treball. Aquesta manca de serveis públics perjudica principalment les dones de les famílies amb rendes més baixes i de les famílies en les quals els rols tradicionals de gènere encara estan vigents i es considera que la cura ha de ser una responsabilitat femenina.

Aquests problemes relacionats amb la conciliació i la corresponsabilitat, que influeixen en l'ocupabilitat de moltes dones, no s'estan afrontant des dels Serveis Locals d'Ocupació, perquè no es tenen suficients recursos i perquè no s'inclouen dins de les seves competències. No obstant això, treballar-hi suposa poder crear noves oportunitats d'ocupació per a moltes dones, ja que a les seves famílies existeix una clara divisió sexual del treball i elles són les úniques responsables de les tasques domèstiques i de cura, la qual cosa pot implicar que en molts casos i per qüestions relacionades amb els horaris no acceptin propostes de feina, encara que la resta de la família es trobi en situació d'atur.

Un problema que algunes vegades es dona és que des dels serveis d'ocupació es treballa molt amb una dona perquè pugui accedir al mercat de treball i pugui ser autònoma, però ningú treballa amb casa seva, i al final per culpa d'aquestes obligacions de cura que es consideren responsabilitat exclusivament femenina, tota la feina feta no serveix de res, perquè el seu marit o company no està disposat a fer cap canvi. Per tant al final la dona no accepta la feina que li proposes perquè a l'una ha de ser a casa perquè ha de fer el dinar¹⁰.

Per afrontar el pes dels estereotips de gènere és imprescindible una major coordinació del servei d'ocupació amb altres departaments i un treball més coordinat entre àrees, com serveis socials, igualtat, joventut i immigració, entre d'altres. Poder fer una planificació conjunta del SOC amb altres departaments facilitaria poder realitzar una diagnosi molt més detallada d'una determinada problemàtica o de les necessitats específiques d'un determinat col·lectiu, una informació que coneixen els altres departaments però que no arriba al servei d'ocupació. D'aquesta anàlisi amb perspectiva de gènere de la realitat i del treball coordinat entre diferents departaments podrien sortir-ne noves iniciatives, com la creació d'un servei de mediació en gènere que ajudi a resoldre aquests problemes d'ocupabilitats derivats de la manca de corresponsabilitat dins de les famílies.

Per trencar amb els estereotips de gènere que existeixen des de l'àmbit empresarial en la recerca de feina i que fan que les demandes especifiquin el sexe de la persona que es busca —per exemple, secretària d'oficina o mosso de magatzem—, una bona pràctica que ja estan realitzant aquests serveis i que ajuda a la incorporació de la igualtat de gènere en l'ocupació és el treball per competències. Quan es recull la sol·licitud de feina d'una empresa, s'ajuda a l'empresa a convertir la seva sol·licitud de «secretària d'oficina» en una llista de les competències que es busquen i transformar la demanda en terminologia competencial, ampliant la llista de possibles persones candidates que es presentaran i ajudant l'empresa a visibilitzar que no és una feina de dones o d'homes.

¹⁰ Explicació que va realitzar una tècnica responsable del servei local d'ocupació a la sessió de Sitges.

5. Polítiques de formació ocupacional amb perspectiva de gènere

Les persones responsables de dissenyar els cursos de formació que s'ofereixen des dels serveis municipals d'ocupació han posat de manifest el poc marge de maniobra que tenen els ajuntaments per decidir sobre aquests cursos, que venen ja predissenyats pel SOC. El SOC estableix la durada, el contingut i el termini de la convocatòria per realitzar els cursos.

La Generalitat de Catalunya exigeix als serveis locals d'ocupació una sèrie d'obligacions per poder accedir al finançament: 1) la realització d'un determinat nombre d'hores de formació en un termini determinat, que fa que els cursos tinguin un determinat nombre d'hores de formació cada dia; 2) l'assoliment d'un determinat percentatge d'alumnat que acabi el curs. Aquests requisits fan que sigui difícil que s'acabi acceptant la participació d'un determinat perfil d'alumnat al curs, aquell que no pot assegurar la seva assistència, en molts casos per responsabilitats de cura i manca de xarxa familiar i social o de recursos per pagar un servei de cura a les persones. Això implica que no s'acceptaran aquelles persones que tinguin problemes de conciliació, perquè no podran garantir una assistència mínima.

S'ha posat en evidència que aquests límits en l'etapa formativa no són sempre límits per a l'ocupabilitat, ja que incorporar-se al mercat laboral vol dir guanyar diners i, per tant, tenir altres possibilitats per afrontar aquestes responsabilitats de cura. Per tant, dissenyar polítiques de formació ocupacional amb perspectiva de gènere hauria de permetre incloure canvis en el disseny dels cursos, sobretot en el moment de decidir horaris i calendari, amb l'objectiu de tenir en compte les dificultats que tenen les persones amb necessitats de conciliació per poder-hi assistir. Això ho podrà fer l'administració local si s'incorpora la perspectiva de gènere a les bases de subvencions o es permet més llibertat o autonomia als ens locals en la seva gestió, de manera que puguin incorporar el principi de transversalitat de gènere.

Un altre aspecte important quan es parla d'incorporar la igualtat de gènere en les polítiques de formació ocupacional és que es pot fer davant de la consolidació de la segregació horitzontal en els mateixos cursos. Els ho-

mes continuen participant en cursos sobre ocupacions que es consideren masculines i les dones continuen participant en cursos sobre ocupacions feminitzades.

Els ajuntaments es plantegen el possible cost ocult que pagarà l'alumna quan decideix realitzar una formació en un àmbit en el qual el seu sexe és poc present a l'hora de buscar feina, un aspecte que es té en compte en el moment en què es fa l'assessorament personalitzat. Quan hi ha dones que fan cursos en àmbits més masculinitzats, el problema sorgeix en el moment de la contractació, ja que apareix una altra barrera que encara s'ha de vèncer, que és la resistència d'algunes empreses a contractar dones. En canvi, els homes que realitzen cursos en àmbits més feminitzats com a conseqüència de la crisi en el sector edil, una tendència a l'alça actualment, troben feina sense gaires problemes. S'ha de dir que les dones que realitzen aquests cursos, sobretot en àmbits de serveis d'atenció a les persones (cuidadores, treballadores familiars), també troben feina amb certa facilitat. La manera d'afrontar aquestes problemàtiques, segons els propis tècnics i tècniques dels serveis municipals d'ocupació, seria realitzar projectes més integrals.

Un altre tema en el qual s'hauria de treballar és la presa de consciència que els cursos de formació no són l'única via per assolir competències. Caldria una mirada de gènere per reconèixer les competències que tenen moltes dones i que no s'han assolit mitjançant un curs. Els ajuntaments haurien de veure què poden fer per acreditar aquestes competències, ja que és una realitat compartida per moltes persones que s'han dedicat al treball domèstic i de cura de manera informal. Per un costat, perquè es tracta de competències que, en no ser adquirides a través de formació, és difícil poder-les demostrar, si no és a través de la pròpia feina. Per l'altre, perquè es tracta de persones que tindran majors dificultats per accedir a les formacions per aquestes obligacions de cura. Es podria parlar d'una mirada androcèntrica en el reconeixement de competències i caldria introduir un biaix de gènere en l'instrument per millorar-lo¹¹.

¹¹ Seria interessant analitzar si el I Pla d'Acreditació i Qualificació Professionals 2016-2018, publicat el mes de desembre del 2016, respon a aquesta perspectiva.

6. Anàlisi de la perspectiva de gènere en les polítiques locals d'inclusió laboral en temps de crisi econòmica

6.1 Existeixen polítiques o serveis específics per afrontar les desigualtats de gènere que deriven de la crisi econòmica?

Les polítiques d'ocupació de Catalunya, com s'ha enunciat anteriorment, depenen del SOC, que disposa d'una xarxa d'oficines de treball per oferir un servei d'atenció de proximitat i els recursos que s'adeqüin millor a les necessitats de les persones i de les empreses usuàries, com explica la Generalitat de Catalunya a la seva pàgina web.

El SOC persegueix dos grans objectius: 1) crear ocupació i 2) millorar-ne la qualitat. Per assolir-los en el difícil context econòmic i social dels darrers anys, impulsa una major concertació territorial gràcies a la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Aquesta llei vol ser la resposta catalana a les exigències que Europa inclou en l'estratègia Europa 2020, adoptada pel Consell Europeu el 17 de juny del 2010. Aquesta estratègia europea inclou com a objectiu a assolir dins del territori europeu l'eliminació dels obstacles a la participació de les dones en el mercat laboral i demana que es posin en marxa mesures destinades a eliminar les bretxes de gènere en l'ocupació, promoure una millor conciliació de la vida privada i laboral entre homes i dones al llarg del seu cicle de vida, així com també combatre les formes de violència contra les dones, entre les quals hi ha l'assetjament en el lloc de treball. La llei catalana recull aquest objectiu en el seu preàmbul.

Quan la llei desenvolupa els objectius del sistema d'ocupació de Catalunya, a l'article 13, especifica: «Executar les polítiques ocupacionals que duguin a terme projectes integrals i interactuar amb les iniciatives de foment de l'ocupació, tenint-ne en compte la dimensió territorial, les diferències de gènere i l'eliminació de qualsevol forma de discriminació». I quan, a l'article 16, defineix què són i quins objectius persegueixen els serveis ocupacionals, deixa molt clar que el conjunt de serveis, programes i actuacions que es realitzaran per fomentar l'ocupació hauran de promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la corresponsabilitat entre dones i homes, la no discriminació i les accions positives específiques destinades

a erradicar les bretxes de gènere.

El Pla de Desenvolupament de Polítiques d'Ocupació (PDPO) 2017-2018, segons especifica el mateix pla, s'ha dissenyat per donar resposta a les necessitats diferents de les persones treballadores, especialment de les que cerquen feina però també de les ocupades, dels sectors d'activitat i dels diferents territoris de Catalunya. El pla ha prestat especial atenció a les persones joves que no han obtingut la graduació en l'ensenyament obligatori i en aquelles que encara no han aconseguit la seva primera feina. També en els dones i, de manera especial, en les que es troben en situació de vulnerabilitat per raons diferents —atur de llarga durada, baixa qualificació, experiència en sectors en reestructuració o víctimes de violència masclista—, així com també en les persones que estan en situació d'atur de llarga durada, les que estan en risc de pobresa o exclusió social, les majors de 45 anys, les persones amb discapacitat, les immigrants, les de baixa qualificació i les destinatàries de la Renda Mínima d'Inserció o de la Renda Garantida de Ciutadania.

Un dels cinc eixos del Pla General d'Ocupació de Catalunya-Estratègia Catalana per a l'Ocupació 2012-2020 és promoure la igualtat de gènere al mercat de treball, i una de les sis línies estratègiques d'actuació en polítiques d'ocupació a Catalunya en el septenni 2014-2020 és la disminució de les bretxes de gènere en el mercat de treball.

El PDPO 2017-2018 persegueix set objectius, entre els quals es troba «impulsar l'aplicació de la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les actuacions desenvolupades o finançades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya». Estableix que un dels col·lectius d'atenció prioritària són les dones, especialment les dones víctimes de violència masclista, les dones que es volen reincorporar al mercat de treball, les dones amb baixa qualificació professional, les dones procedents de sectors en reestructuració i les dones en situació d'atur de llarga durada.

El PDPO determina que l'avaluació de la implementació del pla es durà a terme de manera quantitativa i es basarà en indicadors de realització, que mesuraran cada un dels objectius del pla. Per avaluar l'objectiu mencionat anteriorment, es preveuen dos indicadors:

- Realitzar un mínim de cinc accions de formació per any sobre la perspectiva de gènere per al personal del SOC i del Sistema d'Ocupació de Catalunya.
- Incorporar mesures de conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral en les polítiques actives d'ocupació.

Després d'haver consultat les pàgines web dels ajuntaments de més de 50.000 habitants de la província de Barcelona¹², hem pogut observar que en aquests moments existeixen molt pocs programes adreçats de forma exclusiva a les dones o que incloquin alguns col·lectius de dones entre els col·lectius específics als quals s'adrecen.

El programa UBICAT, que és una nova línia de subvenció que es crea el 2017 per part del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, finança projectes locals que desenvolupin actuacions d'orientació, d'acompanyament a la inserció i de suport ocupacional a persones en situació d'atur, majoritàriament de llarga durada, inactives o treballadores en situació de precarietat laboral, incloent les dones que han patit o pateixen situacions de violència de gènere entre els col·lectius prioritaris amb especials dificultats d'inserció laboral.

També hem vist que en la convocatòria del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya per a la formació d'oferta en àrees prioritàries (FOAP) del 2017, que persegueix l'objectiu de dur a terme accions formatives adreçades de manera prioritària a persones desocupades, amb la finalitat de configurar aquesta oferta formativa de qualitat, diversa i suficient en el conjunt del territori, s'inclouen les dones entre les persones destinatàries, amb independència del temps de desocupació.

Per tant, la primera conclusió a la qual arribem és que, tot i que s'inclouen les dones i sobretot determinats col·lectius de dones en alguns programes específics, existeixen pocs programes adreçats exclusivament a les dones, i alguns dels que existeixen no són nous, és a dir, no han estat dissenyats

¹² Barcelona, L'Hospitalet de Llobregat, Terrassa, Badalona, Sabadell, Mataró, Santa Coloma de Gramenet, Sant Cugat del Vallès, Cornellà de Llobregat, Sant Boi de Llobregat, Rubí, Manresa, Vilanova i la Geltrú, Viladecans, Castelldefels, El Prat de Llobregat, Granollers, Cerdanyola del Vallès i Mollet del Vallès.

per afrontar les conseqüències de la crisi en les dones, sinó que es tracta de programes que ja es realitzaven abans del 2008. Alguns exemples:

- L'Escola de Dones Professionals, Directives i Emprendedores de Barcelona Activa (Ajuntament de Barcelona), que impulsa des de fa més de tres dècades la incorporació de les dones en el món de l'empresa, ajudant-les a posar en marxa i a consolidar els seus projectes de negoci.

- Premi Woman Explorer Award, dins el programa Explorer (anteriorment Yuzz), que impulsa l'Ajuntament de Sant Cugat i el Parc de Recerca UAB i promou el Banc de Santander amb la col·laboració de la Fundació EY. Es tracta d'un programa per a joves d'entre 18 i 31 anys amb un projecte innovador de base tecnològica, que pretén reforçar el talent, les capacitats i les oportunitats. Aquest premi s'atorga al millor projecte liderat per una dona, que obtindrà un finançament de 20.000 euros i accés al programa d'acceleració Atenea, que connecta dones emprendedores d'alt potencial amb les assessories, els recursos i els coneixements que necessiten.

En segon lloc, trobem referències en alguns dels serveis o programes oferts pels ajuntaments a col·lectius específics de dones, quasi exclusivament a les dones que han estat o són víctimes de violència de gènere, que és l'únic grup al qual es dedica una atenció especial. I aquí acaben les referències específiques a les dones o a determinats col·lectius de dones que hem pogut observar en els serveis i programes oferts des dels ajuntaments de la província de Barcelona que hem analitzat.

6.2 Les polítiques municipals d'inserció laboral tenen perspectiva de gènere?

Després d'haver vist la normativa i d'haver pogut comprovar que no existeixen programes que especifiquin de manera clara que tenen en compte l'impacte de gènere que la crisi ha tingut, l'única possibilitat de donar respostes ajustades a les dones que s'apropen als serveis locals d'ocupació seria incloure la perspectiva de gènere en les polítiques locals d'ocupació. Però què vol dir incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques locals d'inserció laboral? Incorporar la perspectiva de gènere implica tenir

en compte que existeixen desigualtats de gènere que fan que sovint les problemàtiques de l'ocupació i l'ocupabilitat femenina siguin diferents o tinguin especificitats diferents respecte a les de l'ocupació masculina.

La Llei del SOC i el Pla d'Ocupació de Catalunya permeten i recomanen aquesta perspectiva de gènere, que es podrà aplicar gràcies als principis rectors en l'actuació de les polítiques actives d'ocupació del SOC (Pla General d'Ocupació 2012-2020) d'igualtat i no discriminació, de corresponsabilitat i d'adaptació. Adaptar-se a les necessitats específiques de les dones, que són diferents per les desigualtats estructurals existents en la nostra societat i que afecten el mercat de treball retribuït, és essencial per poder donar respostes que realment tinguin en compte aquestes necessitats.

La Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 32, dedicat a la promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, especifica que els poders públics han de millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball. Per aconseguir aquest objectiu, han de dur a terme els següents punts:

1. Elaborar plans actius d'ocupació biennals per incentivar l'ocupació estable i de qualitat de les dones i afavorir-ne la contractació a jornada completa.
2. Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació de la formació professional ocupacional, contínua i per a la inserció laboral.
3. Incorporar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció, la classificació professional, la valoració dels llocs de treball, les retribucions i la promoció professional.
4. Adoptar mesures per incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions o professions en els quals són poc presents.
5. Fomentar les iniciatives d'emprenedoria engegades per dones.
6. Adoptar les mesures necessàries per eliminar totes les discriminacions directes i indirectes derivades de la maternitat.
7. Fomentar la presència de dones en les carreres tècniques.

Aquest mateix article també especifica que, per implementar el principi de transversalitat de gènere i la resta de principis que estableix l'article 3 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics hauran de:

1. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases del procediment d'inserció laboral i garantir una representació equilibrada de dones i homes en els programes i actuacions que es duguin a terme.
2. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques actives d'ocupació.
3. Incorporar de manera progressiva mòduls específics de gènere en els programes de les diferents polítiques actives d'ocupació.
4. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de la formació que rebí el personal que intervé en el procés d'orientació i d'inserció laboral, amb una especial atenció als professionals que atenen el públic des de les oficines de treball, amb l'objectiu de garantir una inserció laboral lliure d'estereotips sexistes.

Els estudis realitzats sobre implementació de la transversalitat de gènere en àmbit local (Gelambí, 2015 i 2016; Alfama, 2012; Alonso, 2015) posen en evidència que encara no es tracta d'una realitat en el nostre territori i que incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de les polítiques encara depèn de la sensibilitat de les persones amb responsabilitats polítiques i tècniques que s'encarreguen de la política. Això és el que ha de canviar a partir de l'aprovació de la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes, tot i que no es tracta d'un procés que es faci de forma automàtica, sinó que cal compromís polític dins de la pròpia administració i recursos per al personal tècnic que ajudin a transformar el discurs polític en canvis específics en les polítiques dissenyades.

Com expliquen Lut Mergaert i Emanuela Lombardi (2014: 3) en relació a la implementació del *mainstreaming* de gènere dins de les polítiques de la Unió Europea, la incorporació de la transversalitat de gènere com a principi burocràtic no evita l'existència de resistències individuals i institucionals

que impedeixen que l'estratègia d'implementació sigui efectiva. Les institucions poden facilitar la implementació de la gestió transversal de gènere i proporcionar recursos, temps, poder per prendre decisions i formació per poder realitzar els canvis necessaris (Mergaert i Lombardi, 2014: 4). Com explica Mazey (2000: 339), les institucions constitueixen importants filtres que poden donar suport o crear resistències als canvis polítics. Els individus que treballen en les organitzacions perceben si existeix o no existeix un compromís amb la gestió transversal de gènere i, conseqüentment, reaccionen donant suport o resistint-se a les iniciatives d'igualtat de gènere (Rao i Kellenher, 2005). En alguns casos, les resistències individuals tenen el seu origen en el sentiment d'incapacitat que deriva de la falta de recursos i habilitats per implementar la gestió transversal de gènere (Mergaert, 2012: 63-64). Aquesta resistència individual està íntimament connectada amb la resistència institucional, que es pot resumir en la resistència de la institució a proporcionar actors amb coneixements i capacitats per implementar la gestió transversal de gènere (Mergaert i Lombardi, 2014: 8).

Realitzar plans d'ocupació i oferir formacions que donin noves possibilitats i trenquin amb la precarietat laboral femenina, així com també amb la segregació horitzontal i vertical del mercat de treball, vol dir treballar amb perspectiva de gènere. Només podrem conèixer si s'està realitzant la feina de forma correcta si s'inclouen indicadors de gènere que ens proporcionin la següent informació, que considerem clau per concloure si els serveis d'ocupació local estan donant respostes a les noves necessitats de les dones com a conseqüència de la crisi¹³:

- Accessibilitat als serveis locals d'ocupació dels col·lectius de dones que s'han vist més perjudicats per la crisi econòmica (dones majors de 45 anys que han perdut la feina i tenen majors problemes d'ocupació o dones amb responsabilitats de cura amb pocs recursos econòmics, per exemple).
- Presència entre els col·lectius usuaris dels serveis oferts pels serveis locals d'ocupació d'aquells col·lectius de dones que el mateix Pla

¹³ Aquesta llista no és exhaustiva, sinó un petit exemple del que es pot analitzar per conèixer l'impacte de gènere d'aquestes polítiques.

d'Ocupació de Catalunya ha assenyalat com a col·lectius prioritaris.

- Impacte de gènere dels programes de formació i d'ocupació per conèixer:

- si existeixen diferències en els percentatges d'ocupació d'homes i dones, així com la qualitat d'aquesta ocupació
- si el percentatge de participació d'homes i dones en els serveis és proporcional als percentatges per sexes de la població usuària potencial dels serveis
- Percentatge d'homes i dones que s'han aproximat al servei local d'ocupació i manifesten que el servei ha respost de forma satisfactòria a les seves necessitats
- Nivell de reproducció de la segregació horitzontal del mercat de treball en l'assistència als cursos de formació i en els resultats obtinguts dels plans o programes d'ocupació

Només si avaluem l'impacte de gènere de tots els serveis que s'ofereixen des del servei local d'ocupació podrem donar resposta a la pregunta que ens formulàvem en aquest article i que continua, en aquests moments, sense una resposta clara, tot i que la llei i la normativa aprovada a Catalunya garanteix que és la manera a través de la qual les administracions locals haurien de treballar.

7. Conclusions

Existeixen diversos estudis que posen en evidència que la crisi econòmica que s'ha viscut a Catalunya a partir del 2008 ha suposat una consolidació de les desigualtats de gènere ja existents prèviament en el mercat laboral i l'aparició de noves jerarquies de gènere. La crisi va començar en sectors masculinitzats, però les mesures realitzades des de l'administració pública per afrontar-la han perjudicat principalment les dones, per estar més presents en l'ocupació pública, treballar més en àmbits sociosanitaris i educatius i continuar sent les principals responsables de les tasques de cura dins de les famílies.

A nivell normatiu s'ha recollit la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques locals d'ocupació per donar una resposta ajustada i que proporcioni solucions específiques a les dones del territori, al mateix temps que es busca que no es consolidin les desigualtats de gènere existents en el mercat laboral retribuït.

Aquesta resposta amb perspectiva de gènere no s'ha traduït en la creació de programes específics adreçats de forma exclusiva a les dones, és a dir, mitjançant la utilització de polítiques de discriminació positiva. Aquestes polítiques són quasi inexistentes en el nostre territori i les poques que s'han trobat ja existien abans de la crisi econòmica. L'únic col·lectiu de dones que es presenta en les diferents polítiques com a objecte d'una atenció especial són les dones que han estat o són víctimes de violència.

Els serveis locals d'ocupació aposten per crear productes que s'adaptin a les necessitats específiques de les persones usuàries i que es dissenyen des de la individualitat i la proximitat. Des d'aquesta aposta, l'única opció que tenim per assegurar que es respongui a les necessitats específiques de les dones és que s'inclogui la perspectiva de gènere, ja que moltes de les desigualtats de gènere que viuen les dones són fruit de les desigualtats de gènere estructurals que existeixen i que la crisi econòmica ha reforçat.

Només podem conèixer si s'està complint la llei i s'està donant resposta a les especificitats de l'ocupació femenina introduint la perspectiva de gènere en el disseny de polítiques i programes. És a dir, avaluant les polítiques i sobretot els resultats i impactes des de la perspectiva de gènere, amb la introducció d'indicadors de gènere que ens permetin conèixer si s'està donant resposta a aquestes necessitats específiques i tenint en compte les desigualtats de gènere existents en el mercat de treball. Avui dia aquestes dades no estan disponibles.

Bibliografia

ADDABO, Tindara; GÁLVEZ MUÑOZ, Lina i RODRÍGUEZ-MODROÑO, Paula (2013): «Gender and the Great Recession: Changes in Labour Supply in Spain», *DEMB Working Paper Series*, 10. Dipartimento di Economia Mar-

co Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia

ADDABO, Tindara; GÁLVEZ MUÑOZ, Lina i RODRÍGUEZ-MODROÑO, Paula (2015): «Gender Differences in Labor Force Participation Rates in Spain and Italy under the Great Recession», *Revista de Economía Mundial*, 41, 27-47.

ALFAMA, Eva (2012): «Les polítiques municipals de gènere», *Materials CIP. Articles Feministes*, 12. Barcelona: ICPS.

ALFAMA, Eva; CRUELLES, Marta i DE LA FUENTE, Maria (2014): «¿Qué ha cambiado con esta crisis? El *mainstreaming* de género en la encrucijada», *Investigaciones Feministas*, vol. 5, 69-95.

ALONSO ÁLVAREZ, Alba (2015): *El mainstreaming de género en España. Hacia un compromiso transversal con la igualdad*. València: Tirant lo Blanch.

BETTIO, F.; CORSI, M.; D'IPPOLITI, C.; LYBERAKI, A.; LODOVICI, M. S. i VERASHCHAGINA, A. (2012): *The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men and on Gender Equality Policies*. Luxemburg: European Commission, FGB-Fondazione Giacomo Brodolini, IRS-Istituto per la Ricerca Sociale.

FUNDACIÓ SURT (2009): *Estudis. Dones en crisi*. Barcelona: ICD GÁLVEZ MUÑOZ, Lina i RODRÍGUEZ-MODROÑO, Paula (2016): «Una crítica desde la economía feminista a la salida austericida de la crisis», *Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1, 1, 8-33.

GÁLVEZ MUÑOZ, Lina (2013): «Una lectura feminista del austericidio», *Revista de Economía Crítica*, 15, 80-110.

GELAMBÍ, Mònica (2015): «La gestión transversal de género en momentos de crisis. Análisis de los municipios catalanes», *Gestión y Análisis de Políticas Públicas, Nueva Época*, 14.

GELAMBÍ, Mònica (2016): *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en àmbit municipal*. Barcelona: Diputació de Barcelona.

GRUP D'ESPECIALISTES EN MAINSTREAMING (EG-S-MS) (1999): *Mains-*

trekking de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

KARAMESSINI, Maria i RUBERY, Jill (2014): *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. Londres i Nova York: Routledge.

LEÓN, Margarita (coord.) (2016): *Empleo y maternidad: obstáculos y desafíos a la conciliación de la vida laboral y familiar*. Madrid: Funcas.

LOMBARDO, Emanuela i LEÓN, Margarita (2014): «Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica», *Investigaciones Feministas*, vol. 5, 13-35.

MERGAERT, Lut i LOMBARDO, Emanuela (2014): «Resistance to Implementing Gender Mainstreaming in EU Research Policy», a WEINER, Elaine i MacRae, Heather (eds): «The Persistent Invisibility of Gender in EU Policy», *European Integration online Papers (EIoP)*, núm. especial 1, vol. 18, art. 5, 1-21.

MERGAERT, Lut (2012): *The Reality of Gender Mainstreaming Implementation: The Case of the EU Research Policy* [tesi doctoral]. Nimega: Radboud Universiteit Nijmegen.

RAMS, Francisco (2011): «L'ocupació. Un eix prioritari de les polítiques municipals». *Articles Municipalistes*, núm. 1. Barcelona: ICPS.

RUBERY, Jill (2014): «From Women and Recession to Women and Austerity: A Framework for Analysis», a KARAMESSINI, M. i RUBERY, J. (eds.): *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. Londres: Routledge, 17-36.

SALES GUTIÉRREZ, Laura (2009): *Informe de recerca. Dones en crisi*. Barcelona: Fundació Surt.

SANDALINAS, Lidia (2017): *Informe condicions de vida i treball de les dones*. Barcelona: Secretaria de la Dona, CCOO.

VERLOO, Mike (2006): «Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union», *European Journal of Women's Studies*, 3, 211-229.

FOMENT A L'EMPREDORIA (SOCIAL) DE LES DONES

ANNA PÉREZ QUINTANA, ANNA SABATA I VÍCTOR GINESTA

La totalitat dels ajuntaments més poblats de Catalunya, així com alguns dels consells comarcals, duen a terme polítiques de desenvolupament local: arreu del territori s'han creat en les darreres dècades serveis de creació d'empreses i es realitzen polítiques de foment de l'autoocupació, accions per a la consolidació i la formació empresarial, de suport al turisme, al comerç, a fires i mercats, i altres iniciatives lligades a la formació o al suport a la innovació i la tecnologia. Algunes d'aquestes polítiques s'adrecen específicament a les dones i l'objectiu d'aquest text és la seva divulgació.

En el present capítol s'expliquen els conceptes referits a l'emprenedoria i l'economia social (ES), solidària (E. Sol) i cooperativa (EC), juntament amb l'adaptació que les diferents teories feministes han realitzat per al concepte d'emprenedoria, així com una descripció de la presència de les dones tant a l'ES com a l'EC. A continuació es du a terme un repàs de la legislació estatal i autonòmica que regula aquests tipus d'iniciatives econòmiques d'autoocupació. Finalment es sistematitza la informació relacionada amb les accions i polítiques que s'han dut a terme en els darrers anys des de l'administració local per al foment de l'emprenedoria (social) femenina.

1. El concepte d'emprenedoria i les visions des del feminisme

1.1 Concepte d'emprenedoria

L'emprenedoria i la figura de l'emprenedor han adquirit gran importància a l'economia ortodoxa per explicar el creixement econòmic dins el capitalisme. Des que el terme *entrepreneur* va ser encunyat per Richard Cantillon l'any 1755, va rebre l'atenció per part d'economistes clàssics com Say o Knight, que van teoritzar sobre els efectes de la pràctica emprenedora

en el capitalisme. Fou Joseph Schumpeter qui l'any 1911 el primer que va vincular el rol de l'emprenedor amb el de la creació d'innovació, quan el va definir com aquell que trenca l'equilibri del mercat en trobar noves i millors maneres d'organitzar i distribuir els recursos. Va anomenar aquest procés de ruptura *destrucció creativa* i va destacar-lo com un pilar per al desenvolupament econòmic del sistema.

D'aquesta manera, els efectes en la societat que acostumen a associar-se amb la figura de l'emprenedor van ser ideats per Schumpeter, que, a més, va separar aquesta figura de la del propietari o l'inversor. Segons la seva visió, realitzar noves combinacions de recursos rep el nom d'*empresa*, mentre que aquells que tenen la funció de portar a terme noves combinacions a les empreses són els *emprenedors*. Aquestes noves combinacions poden consistir en la introducció d'un nou bé o de la nova natura d'un bé, un nou mètode de producció, obrir un nou mercat, l'entrada a un nou camp o àmbit, o modificar la situació de l'empresa en un camp o indústria. Per tant, un empleat que faci aquestes funcions és un emprenedor, mentre que un director, inversor o president d'una empresa consolidada que no realitzi les funcions mencionades no ho és. Aquest concepte d'*emprenedor* és més estret que el concepte que s'ha consolidat a nivell legislatiu i popular.

En efecte, des d'un punt de vista legislatiu, la definició de l'emprenedor tendeix a relacionar-se amb una persona que porta a terme una activitat econòmica empresarial o professional, amb independència de la innovació. A mode d'exemple, a la Llei 14/2013, del 27 de setembre, de suport als emprenedors i a la seva internacionalització, es destaca que «es consideren emprenedores les persones, independentment de la seva condició de persona física o jurídica, que exerceixen una activitat econòmica empresarial o professional, en els termes que estableix aquesta llei». Aquesta definició condueix a pensar que qualsevol empresari o autònom és un emprenedor.

Més enllà de l'àmbit legislatiu, a la literatura hegemònica l'emprenedoria i la figura de l'emprenedor són estudiades des de tres perspectives: què succeeix quan els emprenedors actuen —enfocament majoritari des de l'economia—, per què actuen els emprenedors —propi de la sociologia i la psicologia— i com actuen els emprenedors —típic de les escoles de

negocis (Stevenson i Jarillo, 1990).

La primera de les línies, de la qual el ja esmentat Schumpeter n'és un dels exponents, s'abstreu de l'emprenedor com a figura per centrar-se en els efectes que les seves accions tenen en l'àmbit econòmic. Així mateix, concep l'activitat emprenedora com la responsable del desenvolupament de la societat capitalista per la seva capacitat d'innovar i crea, com s'ha dit, una base per a la distinció entre els rols d'inversor, mànager i empenedor.

La línia vinculada a la sociologia i a la psicologia intenta explicar per què actuen els empenedors. Aquest enfocament se centra en les seves característiques psicològiques i en com l'ambient afecta a l'emprenedoria, assumint que la conducta emprenedora depèn de motivacions personals, però també de l'entorn social de l'emprenedor. Vincula, doncs, l'emprenedor amb determinades característiques (de personalitat, *background* o capacitats, entre d'altres) i variables ambientals.

Per últim, des de les escoles de negocis, l'enfocament se centra en la conducta gerencial i directiva de les i els empenedors per respondre a la pregunta sobre què fan per tenir èxit, i es divideix en dues grans línies. Per un costat, la que tracta els diferents cicles vitals pels quals passen les noves iniciatives emprenedores i els problemes que afronten els empenedors a mesura que les seves iniciatives creixen; per l'altre, la que intenta trobar les raons per les quals les esmentades iniciatives tenen èxit.

Les polítiques vinculades a l'emprenedoria busquen fomentar la iniciativa emprenedora des de diferents fronts. Així, per exemple, algunes mesures se centren en potenciar la cultura emprenedora a l'ensenyament; d'altres busquen facilitar la creació d'empreses agilitzant tràmits administratius, disminuint els requisits per a la seva constitució, establint incentius fiscals i reduccions de quotes a la Seguretat Social o aportant suport formatiu, logístic i recursos informàtics.

1.2 Teories feministes de l'emprenedoria

Les desigualtats de gènere que existeixen a la societat es reproduïxen en el camp de l'emprenedoria. D'aquesta manera, les dones que inicien la

seva etapa emprenedora i les que ja tenen constituïda la seva empresa corresponen a un terç de l'empresariat novell i a una quarta part de l'empresariat establert (Terjesen *et al.*, 2016). Encara que el nombre de dones empresàries ha crescut significativament en les darreres dècades, en la majoria de societats l'emprenedoria segueix sent un terreny amb un clar predomini dels homes. La participació de les dones en el camp de la creació d'empreses es contempla com un factor clau per al futur creixement econòmic de les regions, però a la majoria de països el nombre d'homes empresaris encara dobla el de les dones (Kelley *et al.*, 2011). Aquestes diferències no només són quantitatives, sinó també qualitatives, ja que elles emprenen de manera aclaparadora en el sector serveis —pitjor remunerat—, com és el cas del comerç minorista, l'hoteleria i els serveis a les persones, i accedeixen significativament menys a la creació d'empreses de base tecnològica (Marlow i McAdan, 2013). Les empreses que creen les dones s'inicien amb menors imports de capital financer en comparació a les que creen els homes. A més, és menys probable que el capital amb el qual creen el seu negoci provingui de fonts formals, de fonts externes o de *business angels* i capital risc, mostrant tanmateix menors índexs en les perspectives de creixement o un major interès en l'orientació cap a objectius no econòmics (Terjesen *et al.*, 2016).

D'altra banda, l'empresariat femení sofreix una menor visibilitat social, probablement a causa de la baixa correlació existent entre els dos nivells d'estereotípia, un de general o superordenat (el gènere femení) i un altre d'addicional i més específic (l'empresari). Amb tot, en la literatura sobre gestió empresarial impera un discurs optimista cap a l'autoocupació i l'emprenedoria femenina, doncs es mostra com una via de sortida a les majors demandes de les dones cap a la lliure determinació, cap a l'equilibri entre la vida laboral i familiar, així com una resposta al bloqueig de la mobilitat que pateixen dins de les organitzacions. Tenint en compte la bretxa de gènere existent, l'emprenedoria femenina es considera una reserva important amb la qual cal comptar de cara al desenvolupament econòmic dels territoris i al canvi de valors que sembla cada vegada més necessari incorporar al món dels negocis (Tan, 2008).

L'economia feminista és «el resultat de pensar i fer economia des del feminisme. És una teoria que observa un sistema econòmic gens feminista.

Intenta entendre com es reconstrueixen les desigualtats de gènere i proposa vies per fer-hi front. Planteja que l'economia és el conjunt de processos que sostenen la vida, i això és més que el que passa en els mercats. Recupera els treballs invisibilitzats, com els de reproducció domèstica i de cures, històricament assignats a les dones, i reivindica el seu paper com a base de tot el sistema. Alhora és una pràctica que intenta gestionar els recursos i organitzar els treballs sota criteris feministes: posar la vida al centre, construir una responsabilitat col·lectiva en tenir cura de la regeneració quotidiana del benestar, erosionar la divisió sexual del treball i assumir els límits biofísics del planeta» (Pérez-Orozco, 2018). Els diversos corrents existents en el pensament feminista parteixen de l'acceptació d'una premissa comuna segons la qual les dones estan supeditades al poder dels homes i a l'organització social del sistema, fonamentada en el patriarcat. La interpretació del perquè d'aquesta subordinació és el que diferencia les teories feministes existents. Paral·lelament, quant a l'abordatge teòric de l'emprenedoria realitzat des del feminisme, caldria referir-se a tres corrents ben diferenciats (Ahl, 2006).

El primer grup —que comprèn el feminisme liberal i l'empirisme feminista— parteix del principi que homes i dones són essencialment similars, de manera que no es qüestiona el model basat en la racionalitat instrumental i, implícitament, es recomana l'adaptació a l'ordre patriarcal existent. Això comporta el fet que les empreses creades per dones s'acostumin a descriure com a inferiors o secundàries, ja que es mesuren sobre la base del rendiment econòmic i l'acompliment (Wilson i Tagg, 2010), en lloc de contemplar el context social i les perspectives i metodologies alternatives (Peris-Ortiz *et al.*, 2010).

Un segon grup de teories, constituïdes pel feminisme social o radical, contempla que els homes i les dones són diferents i proposa un canvi en les relacions de gènere, destacant els trets femenins com a portadors de beneficis i fortaleses, més que de perjudicis i debilitats. D'aquesta manera, en centrar els seus treballs sobre la base de dones i homes, estan considerant implícitament que aquests són conceptes essencials i diferents, i ignoren la gradació existent en el gènere. Aquestes teories tampoc posen en dubte el model masculí, sinó que ofereixen un model alternatiu i integrador en el qual s'advoca per incloure en les anàlisis aspectes de la vida personal,

familiar i social de la dona empresària, tot proposant un model alternatiu de gestió que tampoc posa en dubte el model universal (Ahl, 2006).

Finalment l'enfocament postmodern o deconstructiu i la teoria feminista postestructuralista conformen el tercer grup i parteixen de la consideració que la distinció entre homes i dones deixa de tenir sentit quan el que s'estudia és la construcció social de la feminitat i la masculinitat, així com les normes que regeixen el gènere i que es donen per fet. Aquestes normes es basen en supòsits que són inqüestionables i que es construeixen mitjançant les pràctiques discursives. Pel que fa a l'emprenedoria, es considera que les distincions entre dones i homes de negocis —les semblances i les diferències— no han de ser l'objectiu de l'anàlisi, sinó que ho ha de ser l'estudi de la construcció social de l'estereotip de gènere de l'empresariat, així com les normes que el regeixen. En aquest corrent s'analitza el llenguatge i el discurs que construeixen la norma (Bruni *et al.*, 2004) i es posa l'accent en el fet que és la concepció —subjectiva— del món dels investigadors la que determina «què és coneixement i què no ho és, i això afecta els models de dona emprenedora proposats per la literatura» (Peris-Ortiz *et al.*, 2010: 157). Així és com l'activitat empresarial es construeix a partir de la interacció entre els individus, i la tasca dels investigadors és la de millorar la comprensió d'aquestes interaccions. Per això, la proposta construccionista porta a posar en dubte el què i el com del fenomen analitzat, de manera que sobre l'esperit emprenedor cal preguntar-se quina ha estat la visió clàssica de l'empresari, la que ha prevalgut per davant de les altres i serveix d'estereotip per a la societat. A més, qüestiona la vigència d'aquesta imatge convencional i la influència que ha tingut i encara té en els contextos històrics i culturals. Finalment, considera necessari analitzar la correlació de forces i interessos que operen rere l'arquetip, així com qüestionar la validesa de determinats tipus d'empresari que es presenten com ideals o models, davant d'altres que són contemplats com secundaris o, directament, ignorats. En aquest sentit, cal tenir en compte que els estereotips de gènere que defineixen la persona emprenedora són masculins i andrògins i, en tot cas, no hi ha cap estereotip de gènere femení que defineixi aquesta ocupació. Aquesta pot ser una explicació de la bretxa existent entre el nombre d'empresaris i el d'empresàries. Dos dels trets característics de la persona emprenedora són la innovació i la creativitat, que corresponen

a l'estereotip de gènere androgin (Pérez-Quintana. *et al.*, 2017), la qual cosa significa que són característiques socialment desitjables tant en homes com en dones i que, recordem-ho, connecten amb la idea primigènia aportada per Schumpeter.

2. Les dones a l'economia social, solidària i cooperativa

2.1 Distinció entre economia social, economia solidària i economia cooperativa

Amb termes com *economia social* (ES), *emprenedoria social*, *tercer sector* (TS), *economia popular* o *economia solidària* (E. Sol) es defineixen internacionalment un conjunt d'iniciatives i entitats d'activitat, entre pública i privada, que no estan ni a l'Estat ni al mercat, i que han guanyat protagonisme coincidint amb les reestructuracions globals de les funcions de l'Estat i les noves formes de provisió de béns i serveis. Aquestes entitats i iniciatives tenen estatuts jurídics diversos, com els de cooperatives, les associacions, les mutualitats, les empreses socials, les ONG o les fundacions, entre d'altres.

2.1.1 Economia social (ES)

D'entre els diferents termes comentats, el que fa més paraigües és el de TS, doncs estableix un pont entre la tradició europea i la nord-americana (Evers i Laville, 2004). D'acord amb aquesta darrera tradició, el TS està vinculat amb iniciatives sense ànim de lucre —fundacions i associacions, principalment—, mentre que a la tradició europea la noció de TS acostuma a ser substituïda per la d'ES, la qual inclou, juntament amb les fundacions i les associacions, també les mutualitats i les cooperatives (França-Filho, 2002; Laville, 2016).

L'ES, per tant, és el nom que rep el TS a països europeus com Espanya, França o Bèlgica. A d'altres, com el Regne Unit, Dinamarca o Alemanya, el terme no és tan conegut o conviu amb d'altres, com *sector sense ànim de lucre*, *sector voluntari*, *empreses socials* o *sector d'organitzacions no governamentals* (Monzón i Chaves, 2012). Malgrat això, el terme ES té molta

acceptació institucional a la Unió Europea, on és impulsat com la forma dominant a través de la qual denominar el TS a Europa¹.

L'ES es desenvolupa durant els anys setanta del segle passat², coincidint tant amb la crisi de les economies mixtes dels anomenats estats del benestar com amb una mirada més atenta a les iniciatives associacionistes. El rol i la implementació d'aquestes iniciatives està vinculat amb les polítiques públiques de béns i serveis, situant-se entre el mercat, les llars i l'Estat, a mig camí entre allò públic i allò privat. De fet, les formes europees vinculades a l'ES interaccionen en cada context i moment històric amb els poders públics i amb la situació institucional dels estats del benestar.

A Catalunya, l'ES adquireix format jurídic amb la Llei 5/2011, del 29 de març, d'economia social i d'àmbit estatal. S'anomena ES «al conjunt de les activitats econòmiques i empresarials que en l'àmbit privat porten a terme les entitats que persegueixen l'interès col·lectiu dels seus integrants i/o l'interès general econòmic o social» i s'hi inclouen «les cooperatives, les mutualitats, les fundacions i les associacions que portin a terme activitat econòmica, les societats laborals, les empreses d'inserció, els centres especials d'ocupació, les confraries de pescadors, les societats agràries de transformació i les entitats singulars».

Tanmateix, aquesta classificació jurídica en ocasions emmascara activitats amb ànim de lucre o parapúbliques i des d'algunes posicions més crítiques es planteja la necessitat d'atendre no solament al compliment de l'estatus jurídic, sinó també a una sèrie de principis de funcionament i d'organització (Laville, 2016). En aquest sentit, una de les definicions més àmpliament acceptades és la de l'òrgan europeu de representació de les iniciatives d'ES,

¹ Són varies les comunicacions dels òrgans de la Unió Europea en les quals es parla explícitament d'ES o es demana una major presència de la mateixa, com la Resolució del Parlament Europeu sobre l'Economia Social, del 19 de febrer del 2009.

² De fet, el terme és molt anterior. Sorgeix als segles XVIII i XIX, quan, davant de la pobresa existent, diferents acadèmics l'empren amb el propòsit de reconciliar l'economia amb la moral. Serà a finals del segle XIX quan es començarà a vincular amb un domini particular de pràctiques econòmiques d'arrel socialista i popular que desenvoluparan l'actual objecte del camp. Aquestes pràctiques són el cooperativisme i el solidarisme de mútues i associacions, que van evolucionar amb els anys des de fonts de resistència obrera amb ideals de transformació a guanyar reconeixement institucional de manera progressiva, creant-se quadres jurídics i estatuts separats d'organització cooperativa, mutualista i associativa.

l'Associació Europea d'ES, que les caracteritza així (EESC/CIRIEC, 2017):

- Primacia de la persona i de l'objecte social sobre el capital
- Adhesió voluntària i oberta
- Governança democràtica (exclou les fundacions)
- Conjunció dels interessos dels membres i usuaris i de l'interès general
- Defensa i aplicació dels principis de solidaritat i responsabilitat
- Autonomia de gestió i independència respecte als poders públics
- Reinversió de la majoria dels excedents que es destinen a objectius de desenvolupament sostenible, d'interès pels membres i d'interès general

Altres posicions assenyalen que la principal característica de l'ES és la distribució restringida de beneficis i la restricció de l'apropiació privada, focalitzant-se en el fet que el patrimoni col·lectiu predomini sobre el retorn individual (Laville, 2016). Això no necessàriament evita que a vegades la dimensió econòmica prevalgui sobre la dimensió social i la política, minimitzant el caràcter transformador d'algunes d'aquestes iniciatives.

2.1.2 Economia solidària (E. Sol)

Com a reacció a les derives economicistes de certs sectors de l'ES i per reforçar la seva dimensió política, a partir dels anys setanta sorgeix el corrent de l'E. Sol, concebuda com un moviment de renovació i reactualització de l'ES. Es tracta d'iniciatives que parteixen d'una perspectiva de l'economia plural (Laville, 2016; Polanyi, 2017) en la qual la dimensió mercantil és simplement una de les dimensions existents. Així, en aquestes hi ha una dimensió no monetària, dominada per la reciprocitat entre les persones que hi participen; una dimensió no de mercat, dominada per les donacions i per la redistribució de recursos a partir de les institucions; i la dimensió de mercat. Des de les aportacions feministes es destaca la rellevància d'una quarta dimensió, la de l'administració domèstica, vinculada al treball de cures (Hillenkamp, 2013; Guérin i Nobre, 2014; Hillenkamp *et al.*, 2014). En

aquesta línia, els recursos de les iniciatives, habitualment cooperatives i associacions, procedeixen del mercat, d'àmbits no mercantils (subvencions i donatius) i no monetaris (voluntaris i de cures).

L'E. Sol, per tant, busca establir un marc que va més enllà de l'activitat mercantil i amplificar la dimensió política a partir de la introducció d'una democràcia participativa. Algunes de les seves característiques destacades són l'objectiu de servei a la col·lectivitat, l'èmfasi en la dimensió local i la repartició del poder entre les diferents parts implicades. Un exemple és el de les cooperatives d'interès social, en les quals participen sòcies, usuàries i voluntàries, anant més enllà de la dimensió tradicional de la cooperativa a través d'un multisocietariat.

En aquest sentit, cal dir que a Catalunya va haver-hi un projecte de llei sobre economia social i solidària impulsat des del 2013 per la (Xarxa d'Economia Solidària (XES))³, que finalment no va sortir endavant i que segueix sent una de les principals demandes del sector.

2.1.3 El context català: l'economia cooperativa (EC) i altres especificitats conceptuals

Un dels conceptes més utilitzats a Catalunya per les iniciatives col·lectives és la denominació d'*economia cooperativa* (EC), poc utilitzada a nivell estatal i europeu. Aquest concepte és definit de la següent manera a la pàgina web del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya:

L'economia cooperativa és l'activitat econòmica que desenvolupen el conjunt d'empreses creades per satisfer les necessitats dels seus socis produint béns i/o serveis i que desenvolupen el projecte empresarial de manera conjunta. La participació dels socis en la presa de decisions i en la distribució dels resultats no està directament lligada al capital aportat per cadascun d'ells. A Catalunya inclou, pre-

³ La Xarxa d'Economia Solidària (XES) va començar a gestar-se a mitjan dels anys noranta al Fòrum Social Mundial de Porto Alegre, entre cooperatives catalanes i brasileres. <http://xes.cat/organitzacio/>

ferentment, empreses cooperatives i societats laborals (SLL i SAL)⁴.

Aquesta definició, juntament amb la inclusió a la web de pestanyes vinculades al cooperativisme, testimonia que a Catalunya l'EC és la manera de caracteritzar l'activitat econòmica que realitzen els diferents tipus de cooperatives, excloent associacions, mutualitats i fundacions. En ocasions, el seu ús substitueix el d'ES.

A banda d'EC, existeixen daltres termes utilitzats en funció dels punts de vista dels diferents actors implicats. Així, des de la Generalitat de Catalunya i des d'algunes institucions s'acostuma a utilitzar el terme TS amb una perspectiva semblant a la nord-americana, és a dir, per denominar les organitzacions sense ànim de lucre⁵, principalment associacions, fundacions i cooperatives, que queden separades de l'EC.

D'altra banda, la denominació ES no té la mateixa popularitat en l'àmbit estatal i europeu, on la tendència és centrar-se en les experiències cooperativistes⁶ i vincular-se, d'aquesta manera, a l'EC⁷. En contacte amb aquesta darrera, trobem l'economia social i cooperativa⁸, que addiciona l'ES a l'EC i en la qual, malgrat que l'ES ja inclou les cooperatives, s'emfatitza

⁴ Extret de http://treball.gencat.cat/ca/ambits/economia_social/que_es_l_economia_social/coneixer_l_economia_social/ (Recurs web visualitzat el 3 de juny de 2018).

⁵ Per exemple: http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/organisme_fitxa.jsp?codi=4910

⁶ Per exemple, a la pàgina web del Departament de Treball es destaca que «l'economia social comprèn totes aquelles maneres de realitzar activitat econòmica que tenen com a finalitat la resolució d'una problemàtica social o bé la satisfacció de les necessitats econòmiques dels seus associats. La fórmula d'economia social amb més pes i tradició a Catalunya és el cooperativisme, amb prop de 4.000 cooperatives existents i més de 42.000 llocs de treball. També formen part de l'economia social les societats laborals, el Tercer Sector Social, els centres especials de treball, les empreses d'inserció i les associacions i fundacions que fan activitat econòmica».

<http://treball.gencat.cat/ca/actualitat/ci/reportatges/economia-social-i-cooperativisme/> (Recurs web visualitzat el 3 de juny del 2018)

⁷ Per exemple, a la pestanya d'ES de la web del Departament de Treball s'identifica amb l'àmbit de les cooperatives, desvinculant-la d'associacions i fundacions. http://treball.gencat.cat/ca/ambits/economia_social/ (Recurs web visualitzat el 3 de juny del 2018). Així mateix, a mode il·lustratiu, a la pestanya «Què és l'economia social?» hi ha subapartats sobre «Què són les cooperatives i les societats laborals», així com una altra pestanya anomenada «Vols crear una cooperativa o una societat laboral?», fets que realcen l'esmentada associació. (Recurs web visualitzat el 3 de juny del 2018)

⁸ Tal com mostra la web <http://aracoop.coop/recursos/economia-social-i-cooperativa/> (Recurs web visualitzat el 3 de juny del 2018) i per les raons comentades a les notes 5 i 6.

l'EC a causa de la mencionada rellevància que s'atorga a les cooperatives a Catalunya.

Així mateix, una perspectiva utilitzada per entitats de l'àmbit i per alguns ajuntaments i institucions és la de l'E. Sol, de la qual la major representant a Catalunya és la XES. Al seu torn està vinculada a la de l'economia social i solidària (ESS), que intenta ajuntar iniciatives de l'ES i de l'E. Sol, ja que entén que, malgrat les seves diferències, tenen punts en comú.

2.2 Les dones a l'economia social i cooperativa

Pel que fa a la presència de dones en l'emprenedoria social, cal dir que a Espanya hi ha al voltant de 25.000 cooperatives, que ocupen unes 300.000 persones (Arroyo, 2010). D'aquestes cooperatives, 18.000 ho són de treball associat i abasten el 95% de l'ocupació cooperativa. La proporció de dones dins les plantilles és del 48% de mitjana, tot i que hi ha variacions en funció de la comunitat autònoma. Així doncs, es pot afirmar que, en termes de gènere, el model cooperatiu ajuda a la incorporació de les dones al mercat de treball.

L'edat mitjana de les dones cooperativistes a Espanya se situa al voltant dels 37,8 anys i aquestes tenen un nivell educatiu elevat, doncs gairebé la meitat disposen d'estudis universitaris, mentre que una de cada tres té estudis de batxillerat o formació professional. Dues tercers parts de les dones cooperativistes són sòcies treballadores, i la major presència la trobem al sector serveis (a cooperatives dedicades a l'educació, la salut i els serveis assistencials o de cures).

A nivell del conjunt espanyol, el 18,8% de les sòcies ocupen càrrecs directius, mentre que el 31,8% realitzen tasques d'administració. En el 60% dels casos, la persona responsable de les cooperatives és un home.

D'altra banda, i segons dades del IV Baròmetre Cooperatiu del 2017 per a Catalunya, el 71% de les persones sòcies són dones, tot i que la composició per gènere depèn de la magnitud de la cooperativa. De mitjana, a les cooperatives enquestades, la direcció o gerència recau en una sola persona o en un equip reduït de dues persones, el consell rector el formen

unes quatre persones i són entre quatre i cinc les que ocupen càrrecs de comandament intermedis. En aquests càrrecs intermedis, les dones són majoria, als consells rectors la representació femenina és del 44% i a la direcció o gerència és del 33%. Com a norma general, la presència de dones en els càrrecs de les cooperatives enquestades augmenta a mesura que augmenta el nombre de persones sòcies. Al consell rector és on aquesta tendència és més lineal.

D'aquesta manera, i malgrat que es podria intuir que des del cooperativisme s'afavoreix una participació més igualitària de les dones en aquest tipus d'organitzacions econòmiques, cal dir que hi ha diferències en funció de la seva raó de ser. Tot i que la participació de les persones membres es regeix per principis de gestió democràtica, caldria distingir entre les cooperatives que són més estrictament de tall mercantil i les que són de tall solidari (Mansilla *et al.*, 2014). Entre les primeres es reproduïx amb més freqüència l'esquema tradicional de la divisió sexual del treball, mentre que en les segones s'hi poden trobar estructures amb un major grau d'equitat de gènere. Aspectes com el lideratge compartit, la cooperació interna o la participació col·lectiva en la presa de decisions, entre d'altres, constitueixen indicadors que demostren que les cooperatives de tall solidari són les que majoritàriament posen en dubte el sistema de funcionament patriarcal i aposten per un funcionament alternatiu. Amb tot, alguns aspectes de la segregació vertical (dificultats per accedir a càrrecs de responsabilitat, entrebancs que troben les dones immigrades a la participació) o horitzontal (concentració de dones en determinades tasques) indiquen que encara hi ha camí per recórrer.

Algunes cooperatives i organitzacions persegueixen l'encaix entre economia feminista i economia social. Així és com opera la XES, que és «una organització que defensa un sistema econòmic respectuós amb les persones, el medi ambient i els territoris, i que funciona sota criteris democràtics, d'horitzontalitat, transparència, equitat i participació». Està dividida en comissions de treball, entre les quals hi ha la d'economies feministes i la de cures. La comissió d'economies feministes té tres objectius fonamentals:

- Incloure àmbits d'activitat vinculats a l'economia de les cures i a l'economia informal, com els grups de criança, els projectes d'ha-

bitatge cooperatiu, els espais d'autogestió de la salut i el treball en l'àmbit de l'atenció a les persones en situació de dependència, i així anar més enllà dels àmbits del consum, la producció, la comercialització, la distribució, l'estalvi i les finances.

- Visibilitzar la baixa presència de les dones en els òrgans de govern i representació de la XES, així com incidir en les dinàmiques masculistes, els conflictes de poder i la manca d'espais de cura a la pròpia organització, tot problematitzant els models de lideratge patriarcals i elaborant una eina d'autodiagnòstic que ajudi a valorar el funcionament de l'organització.
- Donar visibilitat a les bones pràctiques corresponsabilitzadores que s'estan produint a l'ESS i generar instruments i eines que ajudin a afirmar el potencial emancipador i feminista de l'economia solidària per fomentar la replicabilitat de les mesures transformadores i l'extensió dels paradigmes organitzatius solidaris i feministes.

Per la seva banda, la comissió de cures té per objectiu «la implementació de la visió de les economies feministes en les dinàmiques organitzacionals de la xarxa».

La XES també ha dut a terme la campanya de comunicació «Reunions roDONES», a partir de la qual vol promoure la incorporació de la perspectiva de gènere a les organitzacions de l'economia solidària, de manera que s'aconsegueixin relacions entre homes i dones realment justes. Per comprovar si les organitzacions duen a terme «reunions roDONES», han creat «l'eina d'observació de gènere», que pretén ajudar a situar les relacions que s'estableixen en les reunions, actes, esdeveniments i altres activitats des d'aquesta perspectiva.

Finalment, val la pena esmentar que estudis recents han abordat des d'una perspectiva feminista quines són les respostes que donen les dones a la crisi econòmica vigent des del 2008 a través d'iniciatives d'ES i E. Sol (Ezquerria *et al.*, 2018). En aquest sentit, es constata que més enllà d'una crisi financera, cal parlar també d'una crisi de les cures. L'objectiu de la conciliació té com a resultat, indefectiblement, alguna renúncia també

en l'àmbit de l'ES i l'E. Sol. Algunes de les conseqüències viscudes per les dones són la pobresa de temps i la pèrdua del temps propi o de lleure. En aquest tipus d'economia alternativa també prevalen aquelles dones no tenen responsabilitats familiars. A més, els espais de cures a l'ES i l'E. Sol no s'estan desfeminitzant, de manera que es perpetua la divisió sexual del treball. L'estudi citat anteriorment aporta possibles vies de solució per a la segregació vertical reproduïda en les iniciatives d'ES i E. Sol: les dones manifesten tenir una clara manca de formació en qüestions financeres, la qual cosa constitueix una eina fonamental d'accés a càrrecs de gestió.

3. Legislació sobre emprenedoria i llei de cooperatives

Com es reconeix al preàmbul de la Llei 31/2015, del 9 de setembre, l'impuls de l'autoocupació individual i col·lectiva ha estat un dels eixos de les polítiques públiques en matèria d'ocupació durant els anys de crisi, abastant l'emprenedoria i l'ES, sobretot el cooperativisme. A diferència de l'ES i de les cooperatives, en relació a l'emprenedoria no existeix una legislació unificada, sinó un conjunt de lleis referides a diferents àmbits i camps — treball autònom, societats mercantils o seguretat social, per exemple. Al cap i a la fi, l'emprenedoria no és una figura jurídica, sinó un concepte abstracte que, a Espanya i a Catalunya, s'ha traduït d'una manera molt concreta, amb el teló de fons de la crisi. En aquest sentit, les lleis més destacables en matèria d'emprenedoria són la Llei 11/2013, del 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació, així com també la Llei 14/2013, del 27 de setembre, de suport als emprenedors i a la seva internacionalització. En matèria d'ES, trobem la Llei 5/2011, del 29 de març, d'economia social, que regula l'esmentat àmbit, i la Llei 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives, que legisla el sector cooperatiu a Catalunya⁹.

⁹ Altres lleis implementades també han afectat l'emprenedoria i l'ES, per exemple la Llei 3/2012, del 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral; la Llei 25/2015, del 28 de juliol, de mecanisme de segona oportunitat, reducció de la càrrega financera i altres mesures d'ordre social; la Llei 31/2015, del 9 de setembre, per la qual es modifica i s'actualitza la normativa en matèria d'autoocupació i s'adopten mesures de foment i promoció del treball autònom i de l'economia social; i la Llei 25/2015, del 30 de juliol, del voluntariat i de foment de l'associacionisme.

3.1 Emprenedoria

En relació a l'emprenedoria, la Llei 11/2013, del 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació té com a lògica vertebradora «el suport a la iniciativa emprenedora, al desenvolupament empresarial i a la creació d'ocupació». En el preàmbul s'especifica que forma part de «la segona generació de reformes estructurals necessàries per tornar a créixer i a crear ocupació» en un «esforç reformista». Amb aquest objectiu, es considera «imprescindible» que des de les administracions públiques «es potenciï i es faciliti la iniciativa empresarial, especialment en la conjuntura econòmica actual», considerant «necessari» l'establiment d'un entorn que promogui la cultura emprenedora alhora que «crear i desenvolupar projectes empresarials que generin ocupació i valor afegit».

En aquesta llei destaca especialment el desenvolupament de l'Estratègia d'Emprenedoria i Ocupació Jove (2013-2016), que consisteix en una sèrie de mesures destinades a pal·liar la desocupació juvenil. Així, per una banda, amb l'objectiu de reduir l'atur juvenil, trobem una sèrie de mesures que fomenten l'emprenedoria i l'autoocupació destinades als homes menors de 30 anys i a les dones menors de 35, així com també diverses reduccions i bonificacions de les quotes a la Seguretat Social per a aquells que estiguin donats d'alta al règim d'autònoms, la possibilitat de compatibilitzar la percepció de la prestació per desocupació amb el treball per compte propi en determinades circumstàncies o l'ampliació de les possibilitats de capitalitzar la prestació per desocupació.

D'altra banda, amb l'objectiu de facilitar la viabilitat de nous projectes empresarials, s'introdueixen incentius fiscals per les entitats de nova creació i l'exempció de l'IRPF en els supòsits de capitalització de la prestació per desocupació. Seguint amb l'estratègia de xoc contra la desocupació juvenil, trobem estímuls a la contractació de persones —joves però no només— en situació de desocupació dirigides a tot tipus d'empreses, incloent-hi microempreses i autònoms, a través de reduccions de la quota a la Seguretat Social —més o menys àmplies en funció de si el contracte és temporal o indefinit, així com del col·lectiu afectat, ja siguin joves o majors de 45 anys en desocupació de llarga duració— per contingències comunes i/o per ac-

cidents de treball i malalties professionals.

Per acabar, la llei introdueix una sèrie de mesures de millora en la intermediació laboral entre els serveis públics d'ocupació i les empreses, amb l'objectiu de centralitzar totes les ofertes i demandes d'ocupació i garantir-ne la seva difusió eficaç. Més enllà de l'Estratègia d'Emprenedoria i Ocupació Jove, també són destacables les modificacions destinades a millorar el finançament de les empreses i el pagament a proveïdors de les entitats locals.

El preàmbul de la Llei 14/2013, del 27 de setembre, de suport als emprenedors i a la seva internacionalització, es pronuncia en termes molt semblants a la del 26 de juliol pel que fa als objectius, que consisteixen en «donar suport a l'emprenedor i a l'activitat empresarial, afavorir-ne el desenvolupament, el creixement i la internacionalització, i fomentar la cultura emprenedora i un entorn favorable a l'activitat econòmica, tant en els moments inicials de començar l'activitat com en el seu posterior desenvolupament, creixement i internacionalització». El mateix objectiu es persegueix, això sí, a través d'un ventall més ampli i variat de mesures, entre les quals destaquen les adreçades al foment de la cultura emprenedora, les que introdueixen noves figures jurídiques i les que faciliten les relacions amb les administracions públiques, tant a l'inici de l'activitat empresarial com durant el seu desenvolupament.

En relació al foment de la cultura emprenedora, cal destacar aquelles mesures que pretenen estimular l'esperit emprenedor en els diferents nivells del sistema educatiu, incloent-hi l'universitari, amb l'objectiu que els joves adquireixin les competències i habilitats necessàries per emprendre. Per la seva banda, les noves figures jurídiques tenen com a finalitat o bé reduir el risc dels emprenedors a través de la limitació de la seva responsabilitat per deutes —Emprenedor de Responsabilitat Limitada— o bé facilitar l'inici de l'activitat empresarial, amb la supressió del requisit de capital mínim exigible —Societat Limitada de Formació Successiva. Entre les mesures destinades a facilitar les relacions amb les administracions públiques, hi trobem aquelles que agilitzen l'inici de l'activitat emprenedora, com la creació dels Punts d'Atenció a l'Emprenedor, que centralitzen informació i tràmits o que introdueixen la possibilitat d'utilitzar models, estatuts tipus i

comunicar-se telemàticament amb l'administració.

Finalment, com a la Llei 11/2013, del 26 de juliol, també hi trobem una sèrie de reduccions i bonificacions de les quotes en matèria de Seguretat Social, algunes de les quals pretenen incentivar la pluriactivitat, és a dir, la compaginació del treball per compte aliè amb el treball autònom. D'altres amplien les reduccions i bonificacions previstes a la Llei 11/2013, del 26 de juliol, posant fi al límit d'edat per accedir als incentius fiscals.

3.2 Llei d'economia social i llei de cooperatives

Els principals canvis produïts durant el període de crisi són el reconeixement legislatiu de l'ES, tant a escala europea com a escala estatal, així com la nova Llei 12/2015, del 9 de juliol, la llei catalana de cooperatives. Respecte al reconeixement de l'ES, i seguint una resolució del Parlament Europeu sobre l'ES en la qual es demanava una plasmació jurídica del concepte, la Llei 5/2011, del 29 de març, pionera a Europa, tenia com a objectiu establir un marc jurídic comú per a les entitats que integren l'ES, respectant els seus diferents estatuts i normatives sectorials, així com identificar les mesures de foment per part dels poders públics. La llei defineix l'ES, identifica les seves entitats, crea un catàleg i també estableix quines són les funcions dels poders públics.

D'altra banda, reconeix com a tasca d'interès general la promoció, l'estímul i el desenvolupament de les entitats de l'ES, i especifica que els poders públics tenen, entre d'altres missions, la de remoure obstacles, com ara els tràmits administratius a l'inici i durant el desenvolupament de la seva activitat, introduir referències de l'ES als plans d'estudi, promoure els seus valors, crear un entorn que fomenti el seu desenvolupament i fomentar el seu ús en àrees com la dependència, el desenvolupament rural o la integració social.

A l'àmbit de l'ES, una altra reforma destacable, que en aquest cas opera a nivell sectorial, és la de la Llei 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives, que substitueix la Llei 18/2002, del 5 de juliol, ambdues d'àmbit autonòmic. En aquest sentit s'ha d'assenyalar que l'article 124 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya disposa que la Generalitat de Catalunya té competències

exclusives en matèria de regulació, protecció i foment del moviment cooperatiu. La llei estableix els principis de les cooperatives i es justifica en base a «les noves realitats socials i econòmiques», destacant el poder de resiliència de les cooperatives en el manteniment dels llocs de treball i la seva estabilitat i qualitat. Els seus objectius principals són: 1) fomentar la creació de cooperatives i la consolidació de les ja existents; 2) reforçar les vies de finançament intern; 3) millorar la gestió empresarial; 4) aconseguir un major dimensionament del sector cooperatiu, així com simplificar i eliminar càrregues en el funcionament intern i en l'administració.

El foment de la creació de cooperatives és el primer objectiu i es materialitza, entre d'altres mesures, en una reducció del nombre de socis necessaris, que passen de tres a dos, en la creació de la figura del soci temporal i en un procediment accelerat de constitució per a aquelles cooperatives que no superin els deu socis. Amb el propòsit de fer més atractiva la inversió a les cooperatives, es reforcen les vies de finançament intern amb canvis com la disminució del 30% al 20% de l'aportació mínima de beneficis al fons de reserva obligatori o la introducció de la figura del soci col·laborador, que participa aportant capital però sense capacitat de vot.

Respecte a la millora de la gestió empresarial, es permet la possibilitat de realitzar tasques d'informació i comunicació a partir d'una pàgina web corporativa, la disminució de les competències indelegables de l'assemblea general, la introducció de persones no sòcies en el consell rector o la possibilitat del consell rector de nomenar una persona substituïda abans de la següent assemblea general. Per últim, amb el propòsit de simplificar i eliminar càrregues en el funcionament intern i en l'administració, es permet la possibilitat de reactivar societats dissoltes, que empresaris individuals siguin socis de cooperatives de segon grau¹⁰ i es preveu la possibilitat de realitzar un procés exprés d'inscripció.

Algunes de les novetats de la llei, com la disminució del número de socis

¹⁰ Tal com es defineix a la pàgina web <https://www.cooperativescatalunya.coop/index.php/ca/18-pendents-revisio/34-cooperatives-de-segon-grau-i-grups-cooperatius> (recurs web visualitzat el 3 de juny del 2018), les cooperatives de segon grau són un tipus de cooperativa integrada «per un mínim de dues persones jurídiques, una de les quals, almenys, ha d'ésser una cooperativa, també poden tenir persones físiques com a sòcies. L'objectiu principal d'una cooperativa de segon grau és la d'esdevenir un sistema d'integració cooperativa per promoure, coordinar i desenvolupar finalitats econòmiques comunes entre els socis, així com reforçar i integrar l'activitat econòmica dels mateixos».

necessaris, l'existència de socis inversors que només aporten crèdit o la reducció del fons de reserva obligatori, van ser criticades en el seu moment per organitzacions del sector, per exemple per la XES i Coop57, que van arribar a demanar la retirada del projecte de llei¹¹, ja que consideraven que les esmentades parts de la llei desvirtuen els principis cooperatius. Aquestes crítiques contrastaven amb el suport total de CLADE, que incorpora grups cooperatius com La Fageda, Abacus o Suara¹². Des de la Generalitat de Catalunya es va presentar com un text que s'adapta a les necessitats de cada tipus de cooperativa.

4. Polítiques locals de foment a l'emprenedoria (social) femenina

4.1 Polítiques públiques locals de foment a l'emprenedoria femenina

A les regidories o departaments de promoció econòmica dels ens locals s'han anat creant, amb el pas dels darrers anys, àrees especialitzades en el foment a la creació d'empreses amb el benentès que les administracions més properes als ciutadans juguen un paper rellevant com a impulsors del creixement del teixit productiu dels territoris. Els municipis grans compten amb una trajectòria més dilatada i una major disponibilitat de recursos en aquest camp que la dels consells comarcals, de manera que és comprensible que s'hagin dut a terme un major nombre d'accions a les demarcacions on s'ubiquen els ajuntaments més poblats de Catalunya, que alhora coincideixen amb zones urbanes i industrials. A les comarques més rurals i menys poblades, en canvi, són alguns consells comarcals o entitats supramunicipals els que han pres el relleu i estan duent a terme una major activitat en polítiques de desenvolupament local, satisfent així les necessitats del territori que no estaven ateses (Pérez-Quintana, 2009).

En aquest sentit, l'activitat realitzada des dels serveis locals de creació d'empreses abasta diverses accions, com ara la de donar la informació necessària per crear un negoci, l'assessorament sobre l'elaboració del pla

¹¹ <https://directa.cat/cooperativistes-presenten-un-manifest-contra-projecte-de-lei-del-sector-impulsat-felip-puig> (Recurs web visualitzat el 6 de maig del 2018)

¹² https://elpais.com/ccaa/2014/07/16/catalunya/1405519948_810790.html (Recurs web visualitzat el 6 de maig del 2018)

d'empresa i les vies de finançament existents, informar sobre els ajuts i les subvencions que hi ha disponibles, tasques de formació en gestió empresarial i d'acompanyament durant els primers anys de vida de l'empresa, viviers d'empresa o incubadores, així com campanyes institucionals per al foment de les persones emprenedores.

Com a primera aproximació al mapeig de les polítiques locals realitzades per al foment de l'emprenedoria femenina, s'ha dut a terme una exploració dels portals web dels municipis catalans¹³ que l'any 2017 comptaven amb més de 50.000 habitants¹⁴ (segons dades del padró municipal consultat a l'Institut Català d'Estadística-IDESCAT). Tenint en compte la distribució poblacional d'aquests municipis, no és sorprenent que l'agència de promoció econòmica amb un major ventall d'oferta adreçada específicament a dones sigui la de Barcelona Activa, organisme que depèn de l'Ajuntament de la capital catalana.

Les iniciatives municipals constituïran el gruix d'informació del present apartat, tot i que també es recolliran les polítiques dutes a terme pels consells comarcals i les entitats supramunicipals. La taula 1 resumeix l'activitat realitzada des dels ajuntaments catalans de més de 50.000 habitants en el foment de l'emprenedoria femenina (per als municipis que no apareixen en aquesta taula no es va trobar informació rellevant als seus portals web):

¹³ Exploració realitzada els dies 7, 8 i 9 de maig del 2018

¹⁴ Barcelona, L'Hospitalet de Llobregat, Terrassa, Badalona, Sabadell, Lleida, Tarragona, Mataró, Santa Coloma de Gramenet, Reus, Girona, Sant Cugat del Vallès, Cornellà de Llobregat, Sant Boi de Llobregat, Rubí, Manresa, Vilanova i la Geltrú, Viladecans, Castelldefels, El Prat de Llobregat, Granollers, Cerdanyola del Vallès i Mollet del Vallès.

Taula 1. Accions de suport a l'emprenedoria femenina, ajuntaments.

Municipi / Agència	Accions
Barcelona / Barcelona Activa	L'Escola de Dones Professionals, Directives i Emprendedores ¹ impulsa i promou des de fa tres dècades la incorporació de les dones en el món empresarial, ajudant-les a posar en funcionament i consolidar els seus projectes de negoci. Les accions dutes a terme consisteixen en cursos de formació que tracten temàtiques com ara les competències emprendedores i la perspectiva de gènere, la democràcia interna, la participació i l'equitat de gènere, les estratègies de comunicació en femení, el lideratge transformador i <i>Afterwork, lidera el canvi</i> (2018).
Terrassa	Curs «Si ets dona, ets emprendedora. Competències transversals i de finançament per treballar projectes» (2018).
Badalona	Jornada «Badalona emprèn en femení» (2015).
Lleida	Promoció d'ajuts a projectes d'entitats de dones amb personalitat jurídica pròpia (2017).
Tarragona	-Iniciatives de suport a les emprendedores rurals (2010). -Programa «Be a reference, enforteix el teu lideratge professional» (2014).
Santa Coloma de Gramenet / Grameimpuls	-Realització del taller d'acompanyament a dones emprendedores a Can Peixauet i tallers formatius que permeten que les dones es formin en oficis masculinitzats (2018). -Segons un estudi realitzat, ² el perfil de dones que van participar als programes d'emprenedoria en femení (durant el primer trimestre del 2016) va ser molt uniforme pel que fa al lloc d'origen (89% de nacionalitat espanyola), però molt heterogeni pel que fa a l'edat i al nivell de formació (en el següent punt dedicat a l'emprenedoria social es fa referència als usos que l'Ajuntament preveu donar a l'edifici de la CIBA, especialment pensats per a l'autoocupació de les dones).
Reus	Pla Municipal de Polítiques de Gènere 2014-2018: potenciació de l'autoocupació i l'emprenedoria, millorar l'oferta de finançament per a projectes de dones emprendedores per entitats financeres locals i altres entitats socials.
Sant Cugat del Vallès	I Congrés de Dones Emprendedores de Catalunya, organitzat per la Xarxa de Dones Emprendedores de Sant Cugat (XDESC), el març del 2018: «Women in Progress».
Cornellà de Llobregat	Forma part de l'Observatori de les dones en els mitjans de comunicació.
Cerdanyola del Vallès	Curs «Emprendre en femení» (2017).

Notes:

¹ Els principis i valors d'aquesta escola són els següents:

- a. Emprendre és una actitud, una forma de ser i d'estar, que va més enllà del procés de creació d'una empresa o de l'autoocupació, i per això l'escola ofereix programes per a dones professionals i directives que tenen per objectiu trencar el «sostre de vidre», lluitar contra la bretxa salarial i la segregació vertical.
- b. Crear entorns de networking que potenciïn la creació de xarxes professionals que enforteixin les iniciatives promogudes per dones.
- c. Incrementar la visibilitat de les dones emprenedores i directives per tal de generar nous «rols models» que inspirin les generacions futures.
- d. Promoure noves maneres d'organització del temps, que generin empreses més humanes, en les quals les persones estiguin al centre dels processos, amb entorns de treball flexibles i que promoguin la cooperació.
- e. Promoure l'emprenedoria col·lectiva basada en una economia diversa i plural.
- f. Adoptar la perspectiva de gènere, incloent continguts i criteris específics en totes les actuacions que es duen a terme a l'escola.

² Projecte d'Impuls i Promoció de l'Economia Social Solidària Cooperativa a Santa Coloma de Gramenet, elaborat per Hernán Córdoba i Elba Mansilla.

Font: Elaboració pròpia.

Cal dir que Barcelona Activa va realitzar un informe¹⁵ que analitza la participació i l'impacte dels serveis i programes des de la perspectiva de gènere, per tal de millorar les polítiques engegades i els serveis prestats. Les conclusions a les quals va arribar són les següents:

- 1.** L'interès per a la creació d'empreses és paritari, però, en els serveis i programes que suposen un punt de maduració i/o constitució del projecte d'empresa, la participació femenina va disminuint.
- 2.** Els nivells educatius de les dones participants en els serveis i programes són superiors als dels homes.
- 3.** Els sectors feminitzats són els serveis a les persones, la salut i l'assistència social. En canvi, el sector de les noves tecnologies (TIC) és un sector masculinitzat.
- 4.** Pel que fa a la forma jurídica empresarial, les dones fan servir més la forma jurídica d'autònoma/empresària individual (64%) en relació als homes (46%).
- 5.** La inversió inicial de les empreses creades per dones és inferior

¹⁵ Participació i impacte dels serveis i programes d'emprenedoria i empresa amb perspectiva de gènere, realitzat per Barcelona Activa (2016).

en més de 10.000 euros a la realitzada per les empreses creades per homes.

6. La creació de llocs de treball ha estat superior en les empreses impulsades per homes que en aquelles liderades per dones.

Una altra iniciativa impulsada des de Barcelona Activa consisteix en la realització de l'estudi «Retrat de la dona emprenedora a Barcelona» (2018), que presenta xifres del col·lectiu alhora que una part d'anàlisi qualitativa a partir d'entrevistes realitzades a trenta dones empresàries o expertes, amb l'objectiu d'obtenir informació rellevant per a la millora de les polítiques adreçades a aquest col·lectiu.

En relació als consells comarcals, la taula 2 mostra un resum de l'exploració de les seves pàgines web¹⁶ en relació a accions específiques de suport a l'emprenedoria femenina.

Taula 2. Accions de suport a l'emprenedoria femenina, consells comarcals.

Consell Comarcal	Accions
Alta Ribagorça	Taller de xarxes de dones rurals (2010).
Baix Camp	Jornada de foment a l'emprenedoria (2014).
Baix Llobregat	II Jornada «Emprenem: Som empresàries, REimaginem economia».
Berguedà	Jornada «Dones, ciència i emprenedoria» (2014).
Montsià	Pla Comarcal 2008-2011, que estableix la creació de l'espai d'emprenedoria en femení.
Pallars Jussà	Premi especial a Jove Emprenedora (2015).
Ribera d'Ebre	El consell comarcal se suma al programa d'emprenedoria femenina «Gira mujeres» (2018).
Segarra	Jornada d'emprenedoria femenina (2017).
Urgell	V Pla de Polítiques de Dones a la Comarca de l'Urgell 2017-2020.

Font: Elaboració pròpia.

Finalment s'ha sistematitzat la informació recollida al butlletí digital «Per-

¹⁶ Exploració realitzada el 21 de maig del 2018

sones Emprenedores»¹⁷, una publicació mensual del Departament d'Empresa i Coneixement de la Generalitat de Catalunya que divulga les notícies d'emprenedoria, convocatòries d'ajuts i concursos, així com l'agenda d'actes, jornades i formació per a persones emprenedores. La informació extreta de les iniciatives endegades específicament per a dones són les que es presenten a la taula 3.

Taula 3. Informació del butlletí digital «Persones Emprenedores» específica per a dones.

Jornades	<p>-«Dones emprenedores i internacionalització»: Fidem i ICEX organitzen una jornada sobre dones emprenedores i el repte de la internacionalització (2017).</p> <p>-<i>Networking</i> i mentoria per a dones directives: Barcelona Activa organitza un esdeveniment per conèixer com han desenvolupat la seva carrera professional dones directives referents (2018).</p> <p>-Fòrum «Fem Talent. World Wide Women: Inspiring Global Women Talent», centrat en la idea que el talent de les dones no té fronteres per mostrar dones referents en el món de la ciència, la tecnologia, l'emprenedoria i la innovació (2018).</p> <p>-Fidem organitza un sopar amb la Therese Jamaa, general manager de la GSMA Mobile World Capital Barcelona (2018).</p> <p>-«L'emprenedoria. L'oportunitat per a les dones migrades»: xerrada organitzada per Dones pel Futur (2018).</p>
Congressos	-«12*12», congrés i Premis Dona TIC (2017).
Premis	-«EU Prize Woman Innovators 2018»: la Direcció General de Recerca i Innovació de la Comissió Europea convoca per al 2018 el premi a dones innovadores, creat el 2011.
Programes d'acompanyament	<p>-«Catalunya Emprèn 2017-2020»: el repte és la creació de noves empreses basades en creixement, innovació, tecnologia i nous models de negoci i foment de l'emprenedoria entre dones i joves.</p> <p>-Programa de Barcelona Activa amb l'objectiu de capacitar i proporcionar eines a les dones perquè incrementin les possibilitats d'obtenir el finançament necessari per al seu projecte empresarial (2018).</p>

Font: Elaboració pròpia.

¹⁷ S'ha dut a terme un buidatge dels butlletins corresponents a tot l'any 2017 i fins al mes d'abril del 2018 (del número 223 fins al 246), en data 10/05/2018:

http://empresa.gencat.cat/ca/trib_ambits_actuacio/emprenedoria/Recursos/butlleti-persones-emprenedores/

4.2 Polítiques públiques locals de foment a l'economia social i cooperativa adreçades a dones

Les polítiques públiques endegades durant els darrers anys per al foment de l'economia social i cooperativa fan referència, de manera evident, al programa marc de cooperació pública i privada Aracoop, promogut per la Direcció General d'Economia Social, el Tercer Sector, les Cooperatives i l'Autoempresa del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, amb la participació de la Confederació i les Federacions de Cooperatives i la Confederació empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya, per tal de promoure la creació i el creixement d'empreses de l'economia social i cooperativa. Des d'Aracoop s'ofereixen sessions d'assessorament tècnic, econòmic i jurídic sobre economia cooperativa.

Un del fruits del programa Aracoop ha estat la creació dels Ateneus Cooperatius, amb l'objectiu de renovar, ampliar i enfortir l'economia social i cooperativa. Aquests ateneus tenen per objectiu crear un espai de trobada, aprenentatge, reflexió, cooperació i transformació social per esdevenir un espai de referència al territori, fer visible l'economia social i cooperativa, fomentar la creació de noves empreses de l'economia social, així com generar riquesa i ocupació de qualitat als territoris. Per aconseguir aquests objectius, organitzen tallers, jornades, formació i laboratoris de bones pràctiques. S'han creat catorze ateneus¹⁸ distribuïts per Catalunya, que estan interconnectats en xarxa. Cal dir que en alguns casos encara no hi ha projectes i propostes que incorporin la perspectiva de gènere, a causa de la seva recent creació. El resum de la informació obtinguda pel que fa al foment de l'emprenedoria social de les dones en els ateneus cooperatius¹⁹ es presenta a la taula 4.

¹⁸ Ateneu Cooperatiu Alt Pirineu i Aran, Ateneu Cooperatiu Coòpolis Barcelona, Ateneu Cooperatiu Barcelonès Nord, Ateneu Cooperatiu Baix Llobregat, Ateneu Cooperatiu Coop-Camp de Tarragona, Ateneu Cooperatiu Catalunya Central, Ateneu Cooperatiu Maresme, Ateneu Cooperatiu Terres Gironines, Ateneu Cooperatiu Terres de l'Ebre, Ateneu Cooperatiu Vallès Occidental, Ateneu La Col·lectiva-L'Hospitalet, Ateneu Coopsetània, Ateneu Cooperatiu Ponent Coopera, Ateneu Cooperatiu del Vallès Oriental.

¹⁹ Exploració realitzada els dies 9, 10 i 11 de maig del 2018

Taula 4. Accions dels ateneus cooperatius amb perspectiva de gènere.

Ateneu Cooperatiu	Informació obtinguda
Coòpolis Barcelona	«Projecte Appodera't»: trobades setmanals entre dones LBTIQ+ i cisgènere per promoure l'apoderament i el suport mutu, des d'una metodologia vivencial i feminista.
Barcelonès Nord	Aquest ateneu compta com a entitat agrupada amb la Fundació Surt, que és una entitat d'acció social que treballa per fer efectius els drets econòmics, socials i culturals de les dones, així com per erradicar les discriminacions per raó de sexe i assolir una societat amb equitat de gènere efectiva.
Coop-Camp de Tarragona	«Juntes en l'economia social i solidària»: jornada específica per a dones (2018).
Vallès Occidental	Xerrada «Cooperativisme, gènere i cafè» (2018).
La Col·lectiva-L'Hospitalet	La seva pàgina web indica que totes les seves accions «han de tenir una visió transversal i feminista i un arrelament territorial, tant en les comunitats actives com en les invisibles».

Font: Elaboració pròpia.

D'altra banda, cal dir que des d'alguns ajuntaments es porten a terme programes enfocats al foment de l'economia social i cooperativa, tot i que no són específics per a dones sinó generalistes. Destaquem els següents:

- Ajuntament de Barcelona. Des de Barcelona Activa, l'agència de desenvolupament local, s'ofereixen programes a sectors estratègics de la ciutat i un d'ells és el Programa d'Emprenedoria Social, en el qual s'ofereix un premi a la millor iniciativa emprenedora en aquest àmbit.
- Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet. Remodelarà l'antiga fàbrica farmacèutica de la CIBA per convertir-la en el Centre de Recursos per a Dones, amb l'objectiu de «crear condicions d'ocupació per combatre la pobresa que afecta les dones de la ciutat». El nou equipament públic tindrà una extensió aproximada de 6.000 metres quadrats i hi conviuran diferents espais destinats a afavorir l'ocupació de les dones, a realitzar formació en matèria d'igualtat de gènere i a impulsar projectes «d'economia social, solidària i feminista».

- Ajuntament de Manlleu. El municipi de Manlleu, el segon més poblat de la comarca d'Osona, va portar a terme durant els anys 2016 i 2017 un projecte titulat «Innovació en l'economia social i solidària: oportunitats per a l'ocupació i la millora del teixit» amb l'objectiu d'implementar una planificació estratègica en aquest àmbit. Un dels subprojectes presentava indicadors per mesurar l'economia social i solidària. El conjunt d'indicadors es van agrupar en diferents àmbits i, sempre que era possible, es plantejaven en termes de gènere (Pérez-Quintana *et al.*, 2016).
- Ajuntament de Sant Cugat Del Vallès. En aquesta ciutat, l'any 2018 es va realitzar un concurs d'emprenedoria i economia social.

Per acabar, podem dir que la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques locals troba un canal d'interacció amb iniciatives portades a terme des d'entitats privades que aporten empenta al foment de l'ES i l'EC. D'una banda, cal esmentar la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya (FCTC); de l'altra, la Xarxa de Dones Directives i Professionals de l'Acció Social (DDiPAS) i Tàndem Social.

La Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya ofereix cursos de formació i recursos dirigits al món cooperatiu. No té cursos específics per a dones, però sí que, segons dades de la mateixa federació, als seus cursos hi assisteixen majoritàriament dones, amb una percentatge del 53,5% l'any 2017. Des de la federació, l'any 2016 es va impulsar un estudi²⁰ sobre la igualtat de gènere a les cooperatives de treball, en el qual es demostra que les cooperatives comercials i de serveis són les més feminitzades, així com que, a mesura que creix la grandària de les cooperatives, disminueix el percentatge de dones en el consell rector.

La Xarxa de Dones Directives i Professionals de l'Acció Social (DDiPAS) ha impulsat un programa de gestió del canvi per fomentar l'equitat de gènere a les organitzacions del Tercer Sector Social de Catalunya, amb el suport de la Direcció General d'Economia Social, el Tercer Sector, les Cooperatives i l'Autoempresa del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la

²⁰ «Estudi sobre gestió democràtica, transparència, igualtat de gènere i conciliació a les cooperatives de treball», Observatori iQ, novembre del 2016.

Generalitat de Catalunya. Un 74% de les persones contractades al Tercer Sector Social a Catalunya són dones, tot i que la presència als òrgans de govern i càrrecs directius del col·lectiu no respon a aquestes proporcions. Davant d'aquest fet, el projecte pretén acompanyar i potenciar els processos necessaris per aconseguir l'equitat en governança, direcció i gestió.

La cooperativa Tàndem Social és una consultora que ha participat en el codisseny i en la implementació de diferents programes i projectes de foment de l'economia social, impulsats per les administracions locals. Malgrat que han estat accions generalistes, i no específiques per a dones, és possible realitzar una anàlisi des de la perspectiva de gènere d'alguns indicadors d'impacte, com veiem a la taula 5.

Taula 5. Indicadors d'impacte amb perspectiva de gènere de polítiques locals de foment a l'economia social.

	Iniciatives liderades per dones	Iniciatives acompanyades	Dones participants	Persones participants
2016				
Primera llançadora de projectes d'economia social de l'Ajuntament de Mataró	8	10	10	14
Tercera llançadora de projectes d'emprenedoria social Coboï (Ajuntament de Sant Boi de Llobregat)	7	12	10	18
Tercer concurs d'emprenedoria i economia social de l'Ajuntament de Sant Cugat	4	8	6	12
Aracoop, acompanyament a projectes de l'economia social i solidària (Generalitat de Catalunya)	59	70	69	114
Segona edició del programa d'emprenedoria social de Barcelona Activa	15	20	22	28

2017				
Segona llançadora de projectes d'economia social de l'Ajuntament de Mataró	7	7	13	17
Quarta llançadora de projectes d'emprenedoria social Coboï (Ajuntament de Sant Boi de Llobregat)	5	8	6	11
Tercera edició del programa d'emprenedoria social de Barcelona Activa	9	16	11	22
Programa d'impuls de l'economia social i solidària de l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat	3	4	6	7
EnfortEIX, programa de suport a l'economia social i solidària (Barcelona Activa)	8	14	15	30
Primer programa d'impuls de l'economia social de l'Ajuntament de Castelldefels	6	7	10	11
2018				
Tercera llançadora de projectes d'economia social de l'Ajuntament de Mataró	6	6	16	16
TOTAL:	137	182	194	300

Font: Informe *ad hoc* de Tàndem Social, 2018.

A partir de les dades proporcionades per Tàndem Social, s'intueix el grau d'implicació de les dones en les iniciatives generalistes impulsades des dels ens locals en el foment de l'economia social: el 75% de les iniciatives acompanyades han estat liderades per dones, les quals han suposat el 65% de les persones que han participat en aquests programes. L'economia social, doncs, està feminitzada.

5. Conclusions i recomanacions

A les regidories i als departaments de promoció econòmica dels ens locals s'han anat creant, amb el pas dels anys, àrees especialitzades en el foment a la creació d'empreses, amb el benentès que les administracions més properes als ciutadans juguen un paper rellevant com a impulsores del creixement del teixit productiu del territori.

Una de les primeres conclusions que s'extreuen després del mapeig realitzat passa per evidenciar la més dilatada trajectòria dels ajuntaments en el terreny del foment a l'emprenedoria en comparació a la dels consells comarcals o organismes supramunicipals. Això és així especialment a la Catalunya urbana i industrial i, per tant, més poblada. A les zones rurals, els ajuntaments i consells comarcals disposen de menys recursos i les polítiques són més genèriques, de manera que pràcticament no trobem accions adreçades específicament a dones. Podem dir que, dels vint-i-tres municipis de més de 50.000 habitants, n'hi ha deu han portat a terme accions locals de foment a l'emprenedoria femenina i que, d'entre els quaranta-dos consells comarcals, han estat nou els que han tirat endavant accions d'aquest caire.

L'activitat realitzada des dels serveis públics de creació d'empreses comprèn diversos vessants, com ara proporcionar la informació necessària per crear un negoci, l'assessorament sobre l'elaboració del pla d'empresa i les vies de finançament existents, informar sobre els ajuts i subvencions que hi ha disponibles, les tasques de formació en gestió empresarial i d'acompanyament durant el primer any de vida de l'empresa, els viviers d'empresa o incubadores, així com de les campanyes institucionals per al foment de les persones emprenedores. Algunes d'aquestes accions s'han dut a terme pensant específicament en la problemàtica associada al binomi dona/empresària, i aquest text les ha recollides. Amb tot, crida l'atenció la manca d'accions centrades en qüestions d'innovació i creativitat, tenint en compte que són trets primigèniament vinculats a la figura de la persona emprenedora (Schumpeter) i que corresponen a un estereotip de gènere androgin, amb la qual cosa no hi ha diferències entre els nivells mostrats per homes i dones. Amb altres paraules, potenciar la creativitat i la capa-

ciutat d'innovació de les dones provocaria un augment de la seva intenció d'emprendre.

D'altra banda, les iniciatives enfocades en els darrers anys per promoure l'economia social a través de la creació dels ateneus cooperatius sí que contemplen la doble visió urbà/rural. Dels catorze ateneus cooperatius, n'hi ha cinc que ja han desenvolupat accions dirigides a dones per a l'economia social i cooperativa.

Pel que fa a les implicacions per a la política de foment a l'emprenedoria (social) de les dones, cal destacar que estudis publicats recentment mostren com l'emprenedoria femenina presenta una major presència en aquelles regions on hi ha una oferta pública de qualitat pel que fa a escoles bressol i a l'ensenyament infantil i de primària. El mateix efecte positiu es produeix en països en els quals les baixes per maternitat i paternitat són de major durada, així com compartides entre pares i mares, amb avenços en la corresponsabilitat.

Altres recomanacions proposen promoure l'accés de les dones a xarxes empresarials per tal que gaudeixin d'un acompanyament que vingui de la mà de mentores, especialment en la fase de la ideació del negoci, tot i que sense oblidar l'etapa posterior de creixement i consolidació (Terjesen *et al.*, 2016).

Algunes iniciatives d'altres àmbits territorials dignes de ser compartides en aquest apartat de recomanacions són les següents:

- Promoció d'Unions Temporals d'Empreses (UTE) liderades per dones empresàries per tal de disposar de la dimensió necessària per constituir-se en proveïdores de l'administració pública.
- Pel que fa al paper que pot jugar l'administració local com a subjecte actiu d'aquest reforç, es recomana recórrer a la pràctica de la lotificació (partició en lots petits de les licitacions públiques) per tal que les empreses de dones hi tinguin un accés més fàcil. D'altra banda, l'administració local pot exigir a les empreses que liciten per una part del pressupost públic que disposin d'un pla d'igualtat i l'executin.

En relació al foment de l'emprenedoria social, algunes consideracions passen per no cenyir-se a un únic model a seguir (per exemple, l'exigència d'una determinada grandària), tenint en compte la varietat de circumstàncies que es poden trobar pel que fa a l'accés a recursos financers o mercats o bé als diferents nivells formatius de les persones que engeguen un projecte social. Com acostuma a succeir en el terreny de l'emprenedoria (i també en el de l'economia social), hi ha una estreta relació entre l'èxit d'un projecte empresarial i l'experiència emprenedora de les persones que l'han impulsat. Aquest fet condueix a la recomanació de promoure accions educatives, formatives i de mentoria i foment de les xarxes i ateneus cooperatius. Un cop creada una cultura cooperativista en el territori, pot passar-se a una segona fase, en la qual s'inverteixi en incubadores per a la creació d'empreses socials o acceleradores de creixement.

D'altra banda, es recomana que les polítiques de contractació pública tinguin una especial sensibilitat per afavorir les empreses creades des de l'economia social i cooperativa, més encara si estan formades per dones, així com el desenvolupament d'eines quantitatives i qualitatives de mesura de l'impacte social aconseguit per aquestes organitzacions (Terjesen *et al.*, 2016).

Finalment, i per tal de superar la segregació vertical existent també a les organitzacions de l'ES i l'E. Sol, cal donar resposta a les demandes de les dones pel que fa a la millora de les seves competències en gestió financera i empresarial. Caldrien, tanmateix, polítiques específicament adreçades a dones immigrades, ja que no se n'ha detectat cap al territori i es tracta d'un col·lectiu especialment vulnerable que de ben segur compta amb un esperit emprenedor i solidari destacable.

Bibliografia

AHL, Helen (2006): «Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions», *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 30(5), 595-621.

BARCELONA ACTIVA (2016): *Participació i impacte dels serveis i programes d'Emprenedoria i Empresa amb perspectiva de gènere*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

ARROYO, Paloma (2010): «Perfil de la situación de la mujer en las cooperativas de trabajo en España», a *La economía social y la igualdad de género*, REVESCO, 105.

BRUNI, Attila; GHERARDI, Silvia i POGGIO, Barbara (2004): «Entrepreneur-Mentality, Gender and the Study of Women Entrepreneurs», *Organizational Change Management*, 17(3), 256-268.

COOPERATIVES DE TREBALL DE CATALUNYA (2017): «IV Baròmetre Cooperatiu». http://www.cooperativest treball.coop/sites/default/files/materials/barometre_bcn_2017.pdf

EESC/CIRIEC (2017): *Evolución reciente de la economía social en la Unión Europea*. Brussel·les: Comitè Econòmic i Social Europeu.

EVERS, Adalbert i LAVILLE, Jean-Louis (2004): «Defining the Third Sector in Europe», a *The Third Sector in Europe*. Londres: Edward Elgar Publishing.

EZQUERRA, Sandra; RIVERA FERRE, Marta; DI MASSO, Marina; GINETA, Víctor; MANSILLA, Elba; BINIMELIS, Rosa i PÉREZ-QUINTANA, Anna (2018): «Crisis y alternativas en femenino: análisis de los impactos y estrategias de las mujeres en Catalunya en el ámbito de la Economía Social y Solidaria», Projecte Recercaixa, convocatòria 2015. <http://www.alternativasenfemenino.info>

FEDERACIÓ DE COOPERATIVES DE TREBALL DE CATALUNYA (2016): «Estudi sobre gestió democràtica, transparència, igualtat de gènere i conciliació a les cooperatives de treball», iQ Observatori.

FRANÇA-FILHO, Genauto (2002): «Terceiro Setor, Economia Social,

Economia Solidària e Economia Popular: traçant fronteres concetuals», *Bahia Anàlisi & Dades*, vol. 12, núm. 1, 9-19.

GUÉRIN, Isabelle i NOBRE, Miriam (2014): «Solidarity Economy Revisited in the Light of Gender: A Tool for Social Change or Reproducing the Subordination of Women?», a VERSCHUUR, C.; GUÉRIN, Isabelle i GUÉTAT-BERNARD, H. (eds): *Under Development: Gender*. Londres: Palgrave Macmillan.

HILLENKAMP, Isabelle (2013): «Le principe de *householding* aujourd'hui. Discussion théorique et approche empirique par l'économie populaire», a HILLENKAMP, I. i LAVILLE, J.-L. (eds): *Socioéconomique et démocratie. L'actualité de Karl Polanyi*. Tolosa: ERES, 215-240.

HILLENKAMP, Isabelle; GUÉRIN, Isabelle i VERSCHUUR, Christine (2014): «Economie solidaire et théories féministes: pistes pour une convergence nécessaire», *Revista de Economía Solidaria-ACEESA*, 4-43.

KELLEY, Donna; BRUSH, Candida G.; GREENE, Patricia i LITOVSKY, Yana (2011): *Global Entrepreneurship Monitor 2010 Women's Report*. Wellesley: Babson College.

LAVILLE, Jean-Louis (2016): *L'économie sociale et solidaire: Pratiques, théories, débats*. París: Editions du Seuil.

MANSILLA, Elba; GRENZNER, Joana i ALBERICH, Sílvia (2014): *Femení plural. Les dones a l'economia cooperativa*. Barcelona: Diputació de Barcelona.

MANSILLA, Elba i CÓRDOBA, Hernán (2015): *Projecte d'impuls i promoció de l'Economia Social, Solidària i Cooperativa a Santa Coloma de Gramenet*. Santa Coloma de Gramenet: La ciutat invisible.

MARLOW, Susan i MCADAM, Maura (2013): «Advancing Debate: An Epistemological Critique of the Relationship Between Gender, Entrepreneurship and Firm Performance», *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 19(1).

MONZÓN, José Luis i CHAVES, Rafael (2012): *La Economía Social en la Unión Europea*. Brussel·les: Comité Econòmic i Social Europeu.

PÉREZ-OROZCO, Amaia (2018): «L'economia feminista posa la vida al centre», *Revista Cooperació Catalana*, 418. Barcelona: Fundació Roca i Galès.

PÉREZ-QUINTANA, Anna (2009): «Iniciatives públiques per al foment de l'emprenedoria femenina a Catalunya: estat de la qüestió i avaluació». <https://portalrecerca.csuc.cat/cris/project/pj933266>

PÉREZ-QUINTANA, Anna; HORMIGA, Esther; MARTORI, Joan Carles i MADARIAGA, Rafa (2017): «The Influence of Sex and Gender-Role Orientation in the Decision to Become an Entrepreneur», *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 9(1), 8-30.

PÉREZ-QUINTANA, Anna; SABATA-ALIBERCH, Anna i EZQUERRA, Sandra (2016): «Indicadors per a l'ESS a Manlleu», projecte de transferència de coneixement. UVic-UCC i Ajuntament de Manlleu.

PERIS-ORTIZ, Marta; PERIS BONET, Fernando i RIBEIRO-SORIANO, Domingo (2010): «Capacidades y mujer emprendedora», *Información Comercial Española, ICE*, 852, 153-165.

POLANYI, Karl (2017): *La gran transformación: los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. Ciutat de Mèxic: FCE.

STEVENSON, Howard H. i JARILLO, J. Carlos (1990): «A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management», *Strategic Management Journal*, vol. 11, número especial, 17-27.

TAN, Justin (2008): «Breaking the “Bamboo Curtain” and the “Glass Ceiling”: The Experience of Women Entrepreneurs in High-Tech Industries in an Emerging Market», *Journal of Business Ethics*, 80(3), 547-564.

TERJESEN, Siri; BOSMA, Niels i STAM, Erik (2016): «Advancing Public Policy for High-Growth, Female, and Social Entrepreneurs», *Public Administration Review*, 76(2), 230-239.

WILSON, Fiona i TAGG, Stephen (2010): «Social Constructionism and Personal Constructivism: Getting the Business Owner's View on

the Role of Sex and Gender», *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(1), 68-82.

Legislació:

Llei 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 16 de juliol del 2015, núm. 6914.

Llei 5/2011, del 29 de març, d'economia social. Boletín Oficial del Estado, suplement en llengua catalana, 30 de març del 2011, núm. 76.

Llei 11/2013, del 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. Boletín Oficial del Estado, suplement en llengua catalana, 27 de juliol del 2013, núm. 179.

Llei 14/2013, del 27 de setembre, de suport als emprenedors i a la seva internacionalització. Boletín Oficial del Estado, suplement en llengua catalana, 28 de setembre del 2013, núm. 233.

Llei 31/2015, del 9 de setembre, per la qual es modifica i s'actualitza la normativa en matèria d'autoocupació i s'adopten mesures de foment i promoció del treball autònom i de l'economia social. Boletín Oficial del Estado, suplement en llengua catalana, 10 de setembre del 2015, núm. 217.

CONTRACTACIÓ PÚBLICA RESPONSABLE I CLÀUSULES SOCIALS PER REVERTIR LA DESIGUALTAT DE GÈNERE. OPORTUNITATS I LÍMITS

IOLANDA FRESNILLO

1. Introducció i context

Les polítiques públiques, també en l'àmbit municipal, sense cap mena de dubte tenen un impacte en la configuració de les relacions econòmiques i socials de l'entorn on es despleguen. Més enllà d'aquelles polítiques específiques adreçades a la reducció de les desigualtats entre homes i dones o a l'erradicació de les violències de gènere, si ampliem la mirada, veiem que l'aplicació de mesures de transversalitat de gènere o *mainstreaming* és encara molt limitada a certs àmbits de les polítiques públiques.

En qualsevol cas, des d'una estratègia dual d'impuls de polítiques específiques d'igualtat i de transversalitat, l'aplicació de perspectiva de gènere ha d'arribar també a les polítiques de compres i contractació pública de totes les administracions públiques. Com veurem, a partir sobretot de l'aplicació de clàusules socials en la contractació pública, s'ha anat avançant en aquest sentit, com a mínim en l'àmbit teòric i de proclamació d'intencions (és a dir, s'ha avançat més a nivell normatiu que no pas de desplegament d'aquestes clàusules socials), tant en l'àmbit estatal com en l'autonòmic i el municipal. Aquest text vol analitzar les oportunitats, però també els límits, d'aplicar la transversalitat de gènere a la compra i contractació pública, a partir del seu desplegament en l'àmbit municipal a Catalunya. S'analitzarà l'evolució de la proposta i la definició de clàusules socials, en quina mesura aquestes poden incorporar la perspectiva de gènere i fins a quin punt s'estan desplegant en l'àmbit municipal català. A partir d'aquesta anàlisi, es despleguen un seguit de qüestions i obstacles que caldria abordar per tal que aquests mecanismes tinguessin un impacte significatiu en la reversió de la desigualtat de gènere.

1.1 Una societat travessada per la desigualtat de gènere

En el moment de plantejar-nos quines polítiques es poden desplegar des de l'àmbit municipal, a nivell de contractació i compra pública, amb l'objectiu de revertir les desigualtats de gènere, el primer que hem de pensar és de quines desigualtats de gènere estem parlant i des de quina perspectiva estem abordant la seva anàlisi i la possibilitat de revertir-les.

Les desigualtats per raó de gènere travessen tots els àmbits de la societat. Les relacions socials i econòmiques en els àmbits de la llar, el mercat i l'Estat estan marcades per un model patriarcal que discrimina les dones, i especialment aquelles que, per raons d'edat, origen, estatus migratori, classe social, renda, orientació i identitat sexual o religió, pateixen altres eixos de desigualtat.

A l'àmbit del mercat, a través del treball remunerat, aquesta desigualtat es desplega de diferents maneres: una bretxa persistent (tot i que decreixent) en les taxes d'activitat i atur, un major pes del treball a temps parcial i dels contractes temporals entre les dones, la discriminació salarial (bretxa salarial) i una important segregació d'aquestes en ocupacions de major remuneració que els treballs masculinitzats, ja sigui sectorialment (segregació horitzontal) o bé per nivell de responsabilitat (segregació vertical). Com adverteix Mònica Gelambí, la crisi econòmica ha tingut un impacte desigual en homes i dones, tant per la seva posició socioeconòmica diferent de partida com per les conseqüències de les mesures (retallades en els àmbits socials, privatitzacions) que s'han implementat per afrontar-la (Gelambí, en aquest volum).

La prioritat del pagament del deute i els seus interessos (a Europa i a arreu del món, en el context d'aquesta crisi econòmica i d'altres crisis al llarg de la història) s'ha fet en detriment dels drets socials i de la inversió en sectors com l'educació, la sanitat, les polítiques de protecció social, les pensions o les prestacions d'atur, amb la retallada de salaris públics i l'estancament i la retallada d'ocupació en el sector públic, especialment en aquells sectors laboralment feminitzats, com són l'educació, la sanitat o els serveis socials.

El text de Sara Moreno d'aquesta mateixa publicació (Moreno, en aquest volum) detalla les diferents formes que adopta la desigualtat entre homes

i dones en el mercat de treball, i la manera com han evolucionat al llarg de la darrera dècada de crisi econòmica. La diferència en les presències i absències en el mercat laboral, la polarització de les condicions laborals, la segregació tant horitzontal com vertical i la discriminació salarial persisteixen o augmenten durant la crisi econòmica. I, quan disminueixen, no ho fan per una millora de les condicions per a les dones, sinó per un empitjorament de les condicions per als homes. Aquests factors, i sobretot la bretxa salarial, deriven també en una important diferència en les prestacions i les pensions que reben les dones en relació als homes, especialment de jubilació. Tot plegat incideix de forma negativa en la capacitat econòmica de les dones durant tot el cicle vital (Cantó, Cebrián i Moreno, 2016).

Des de l'economia feminista, s'alerta que la concepció monetarista de l'economia i del treball (i de les polítiques públiques que els regulen i hi influeixen) és parcial, doncs limita l'anàlisi de les desigualtats al treball mercantilitzat (històricament associat a la vida pública masculina), sense parar l'atenció deguda a les aportacions del treball no remunerat, de cura i reproductiu (històricament associat a l'esfera privada i femenina), necessari per al sosteniment de la societat. La centralitat gairebé absoluta que sovint es produeix a l'economia de mercat acaba atribuint valors desiguals a les aportacions d'homes i dones, tot invisibilitzant l'existència i la rellevància de les tasques de cura i reproducció per a la subsistència no només de la societat sinó del mateix sistema econòmic.

Un abordatge parcial de les desigualtats que trobem en una estructura socioeconòmica i familiar concreta és la del sistema capitalista, segons Amaia Pérez Orozco, dominat per un model fonamentalment patriarcal marcat per «la divisió dels treballs per gèneres, la no-valoració dels treballs no remunerats i, en darrera instància, l'organització social al voltant dels mercats», i no pas per la reproducció de la vida (Pérez Orozco, 2003).

En aquest sentit, cal tenir en compte no només la divisió sexual del treball (ja que la crisi de cures existia abans de la crisi econòmica), sinó també que l'aplicació de mesures d'austeritat ha significat una intensificació de la càrrega del treball de cures i reproducció que assumeixen fonamentalment les dones. Davant de retallades i les privatitzacions, i en especial de l'incompliment de la llei de dependència, són les cuidadores les que assumei-

xen, sense ser remunerades, aquelles responsabilitats que abans assumia l'Estat o que hauria d'assumir l'Estat. Aquest increment del pes de les tasques de cura i reproducció suposa un impacte no només en el benestar de les dones, sinó que també comporta una reducció de les seves possibilitats en el mercat laboral, consolidant la segregació ocupacional i la participació parcial o temporal de les dones en el món laboral remunerat, de manera que també augmenta la precarietat dels contractes de les dones i les possibilitats de participació en l'economia submergida.

Aquesta és una realitat que no només resulta central per entendre la situació de desigualtat entre homes i dones, sinó també per visibilitzar, com dèiem abans, la importància dels treballs de cures i reproducció per a la sostenibilitat del sistema: «Les dramàtiques xifres d'atur i les estratègies de subsistència de moltes famílies en l'actual context de crisi deixen entreveure que el benestar de les llars no depèn exclusivament de la situació dels seus membres en el mercat laboral, sinó d'una complexa i diversa xarxa d'activitats que es desenvolupen en espais i temps no monetaritzats. Aquest paper dels treballs no remunerats en les llars com a amortidor no és fútil, sinó absolutament central» (Pérez Orozco, 2014).

En definitiva, en l'anàlisi de les desigualtats que es volen revertir amb les esmentades polítiques públiques de compra i contractació, cal tenir en compte no únicament l'àmbit del mercat i l'Estat, sinó també el de les llars. L'avaluació de les oportunitats i reptes per aplicar la perspectiva de gènere a la compra i contractació pública també haurà de tenir en compte, a més de les desigualtats d'accés i distribució de recursos provinents del treball remunerat i de la percepció de prestacions públiques, la distribució desigual del treball de cures i reproducció.

1.2 Polítiques públiques per a la reversió de les desigualtats de gènere

Revertir aquesta situació de desigualtat en els àmbits públic, de mercat i la llar és tasca de tots els agents socials, econòmics i institucionals, però les administracions públiques estan especialment cridades a jugar un rol actiu en la reducció de les desigualtats de gènere.

Específicament, la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, obliga a incorporar la igualtat com a principi d'actuació de tots els poders públics (art.15), especifica que les entitats locals han d'integrar el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències (art. 21) i defineix els criteris d'actuació d'igualtat de gènere de les administracions públiques en l'àmbit de les seves competències i en l'ocupació pública (art. 51), entre d'altres. Així mateix, a nivell català, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya del 2006 assenyalava en el seu article 41 que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques. Per la seva banda, la llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, indica que s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques referides a la funció pública. En definitiva, podem dir que «els ajuntaments catalans tenen l'obligació legal d'introduir la gestió transversal de gènere en la seva manera de fer política i en les seves polítiques públiques» (Gelambí, 2016).

Les administracions públiques locals no tenen només l'obligació jurídica de definir les polítiques públiques per tal que incorporin la perspectiva de gènere i contribueixin, així, a la reducció d'aquestes desigualtats, sinó que tenen una posició privilegiada i d'oportunitat per fer-ho de manera efectiva. Des d'àmbits molt diversos es poden desplegar polítiques públiques que tractin de revertir tant les causes com els efectes de l'estructura socioeconòmica patriarcal. Les polítiques d'educació, la promoció econòmica i d'ocupació, l'elaboració d'ordenances fiscals o l'urbanisme, entre d'altres, es poden dur a terme des de la perspectiva de gènere i amb una visió feminista.

A partir de finals dels anys noranta, es va començar a treballar sota l'estratègia de *mainstreaming*, la transversalització de la perspectiva de gènere, per instar a la incorporació de la dimensió de gènere com a element clau de tota l'agenda política, amb un enfocament transversal i en totes les àrees i àmbits d'actuació de les institucions públiques.

La proposta d'aplicar una estratègia de transversalitat de gènere parteix de la certesa que el disseny de normatives o polítiques neutrals no exis-

teix: «Les polítiques percebudes com a neutrals sovint són polítiques “cegues al gènere”, perquè no tenen en compte els rols, les responsabilitats i les capacitats, determinades socialment, que s’assignen a les dones i als homes. Les intervencions cegues al gènere no distingeixen les necessitats diferenciades dels col·lectius socials ni els efectes diferents que tenen les normatives i les polítiques sobre les dones i els homes» (Covelo *et al.*, 2017). L’aproximació institucional a la transversalitat de gènere reconeix que la perspectiva de gènere s’ha d’aplicar a tots els nivells i fases de totes les polítiques: «No es tracta d’una aplicació esporàdica de mesures puntuals, sinó de l’aplicació de polítiques transversals de gènere que suposin un canvi estructural i social»¹. Si aquest component integral no es produeix, és a dir, si una política pública no està pensada, definida i implementada amb perspectiva de gènere, i per tant és cega al gènere, podem afirmar que el seu desplegament perpetuarà i aprofundirà les desigualtats existents a la societat. O, dit d’una altra manera, si no són feministes, les polítiques públiques fiancen el patriarcat. És per això que, com dèiem, la transversalitat de gènere no és només una oportunitat, sinó una obligació normativa per als ajuntaments.

Un dels àmbits on es pot i s’ha d’incorporar la perspectiva de gènere és el de la contractació pública. A través de la contractació de béns i serveis a entitats privades, l’administració pública (tant a nivell local com a la resta de nivells) pot tenir una influència clau en les pràctiques d’aquestes entitats i en el rol que juguen en les discriminacions de gènere.

Per a aquesta aproximació feminista a les polítiques públiques i, en concret, a la contractació pública, per tal que s’incorpori una mirada completa sobre les causes de les desigualtats de gènere i es despleguin accions concretes per corregir-les, és imprescindible que es tingui en compte la interseccionalitat que regeix les situacions de discriminació i opressió. A més de l’eix de desigualtat de gènere característic de la societat patriarcal, les desigualtats estan determinades per factors múltiples com l’origen,

¹ L’Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades pren com a pròpia la definició del Consell d’Europa del 1998, segons la qual la transversalitat de gènere és: «La (re)organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics per incorporar, per part de tots els actors involucrats en aquests processos, una perspectiva d’igualtat de gènere a tots els nivells i fases de totes les polítiques». <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/mainstreaming/home.htm> [consultat el 27 de juny del 2018]

l'estatus migratori, la renda, l'orientació sexual, la identitat sexual i l'edat, entre d'altres.

La interseccionalitat és central en l'anàlisi i les propostes al voltant de la contractació pública, ja que les necessitats de les dones de la ciutat són diverses i venen determinades per circumstàncies multifactorials i canviants. Si s'introdueix la perspectiva de gènere a la configuració d'una política de contractació pública responsable (que definim a continuació), estem intentant contribuir a reduir les desigualtats de gènere i, en definitiva, el masclisme. Però, per fer-ho des d'una mirada feminista, és imprescindible i indissociable visibilitzar i transformar alhora les desigualtats de renda, el racisme, la xenofòbia, l'homofòbia, la transfòbia, l'adulocràcia i totes les dinàmiques socials que promoguin relacions de desigualtat i violència (Covelo *et al.*, 2017).

2. Contractació pública i clàusules socials

2.1 Contractació pública

Diferents càlculs situen el valor de la contractació pública entre el 18 i el 20% del PIB espanyol en els darrers anys, que equivaldria a més de 200.000 milions d'euros que fan de l'administració pública un dels agents econòmics més rellevants del mercat espanyol. La recollida de dades sobre la contractació pública, tal com es reconeix en l'informe sobre la contractació pública que publica el Ministeri d'Hisenda i Funció Pública, és molt deficient i, per tant, aquesta valoració econòmica varia molt segons les fonts. Per exemple, les dades que aporta la Unió Europea de despesa pública en treballs, béns i serveis, i que ens permeten fer una comparativa amb països de l'entorn, parlen d'un total de 112.000 milions d'euros per al 2015, un 10,4% del PIB. Al total de la Unió Europea, la contractació pública superaria, segons aquests càlculs, els dos bilions d'euros en valor dinerari, una xifra que pràcticament s'ha duplicat en una dècada. En l'àmbit municipal català, no hem trobat una xifra fiable que quantifiqui el valor de la compra i contractació pública des dels ajuntaments, però pot resultar orientativa la xifra dels 3.233 milions d'euros que l'any 2017 els ajuntaments

catalans van destinar al capítol de despesa corrent en béns i serveis². Això suposa un 34,15% del total dels pressupostos dels ajuntaments catalans i un 42,72% de les despeses corrents (excloent les inversions i les despeses financeres)³.

² En la classificació econòmica dels pressupostos de les administracions públiques de l'Estat, dividida per capítols, el capítol 2 inclou les despeses corrents (és a dir, que no són despeses d'inversió, de capital ni financeres), destinades a la compra de béns i serveis. Això inclou, entre d'altres, arrendaments i cànon, contractacions de manteniment, reparacions i conservació, materials, subministraments, comunicacions, transports, assegurances, tributs, indemnitzacions, publicacions, concerts sanitaris, despeses diverses i treballs realitzats per empreses privades per externalització de serveis públics. Aquestes compres de béns i serveis poden ser proveïdes per altres empreses públiques o per agents privats (persones físiques professionals i empreses amb i sense ànim de lucre).

³ Execució dels pressupostos de les entitats locals 2017, Ministeri d'Hisenda i Funció Pública. <http://www.minhfp.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/InformacionPresupuestaria/InformacionEELs/Consulta-ejecprestrimestral.aspx> [consultat el 27 de juny del 2018]

Taula 1. Estimació del total de despesa dels governs generals en treballs, béns i serveis (excloent utilitats).

	Total en milers de milions d'euros					Total en percentatge respecte al PIB				
	2012	2013	2014	2015	Mitjana	2012	2013	2014	2015	Mitjana
Bèlgica	56,8	57,1	58,7	59,5	58,0	14,7	14,5	14,6	14,5	14,6
Bulgària	4,5	4,9	5,5	6,2	5,3	10,6	11,7	12,9	13,7	12,2
República Txeca	22,2	21,4	21,5	24,2	22,3	13,8	13,6	13,7	14,5	13,9
Dinamarca	37,6	37,3	38,3	38,7	38,0	14,9	14,6	14,7	14,5	14,7
Alemanya	408,7	425,5	442,0	461,7	434,5	14,8	15,1	15,1	15,2	15,1
Estònia	2,6	2,6	2,7	2,9	2,7	14,6	13,9	13,6	14,1	14,1
Irlanda	17,0	16,5	18,0	18,3	17,5	9,7	9,2	9,3	7,2	8,8
Grècia	20,0	19,0	18,9	19,0	19,2	10,5	10,5	10,6	10,8	10,6
Espanya	113,0	105,9	104,9	111,4	108,8	10,9	10,3	10,1	10,4	10,4
França	313,5	318,6	317,0	317,2	316,6	15,0	15,1	14,8	14,5	14,9
Croàcia	5,7	6,0	6,0	5,7	5,9	13,0	13,8	13,9	13,1	13,5
Itàlia	171,7	171,6	169,2	170,3	170,7	10,6	10,7	10,4	10,4	10,5
Xipre	1,3	1,1	1,0	1,0	1,1	6,8	6,1	5,5	5,5	6,0
Letònia	2,7	2,7	2,7	2,9	2,8	12,1	11,8	11,6	12,0	11,9
Lituània	3,6	3,6	3,7	3,9	3,7	10,7	10,2	10,0	10,6	10,4
Luxemburg	5,6	5,7	5,9	6,3	5,9	12,7	12,3	11,9	12,3	12,3
Hongria	13,1	14,3	16,2	17,3	15,2	13,3	14,1	15,4	15,8	14,7
Malta	0,7	0,7	0,9	1,0	0,8	10,4	9,5	10,7	11,9	10,6
Països Baixos	134,8	133,9	134,9	135,6	134,8	20,9	20,5	20,3	20,0	20,4
Àustria	41,1	42,5	43,4	45,2	43,0	13,0	13,2	13,1	13,3	13,2
Polònia	48,4	47,4	51,5	52,1	49,8	12,4	12,0	12,5	12,2	12,3
Portugal	17,2	16,6	17,0	17,7	17,1	10,2	9,7	9,8	9,9	9,9
Romania	15,6	16,2	16,4	18,7	16,7	11,7	11,2	10,9	11,6	11,3
Eslovènia	4,7	4,8	5,1	5,2	5,0	13,1	13,4	13,7	13,6	13,5
Eslovàquia	9,9	10,1	10,9	13,4	11,1	13,6	13,6	14,4	17,0	14,7
Finlàndia	35,8	37,4	37,7	38,0	37,2	17,9	18,4	18,4	18,2	18,2
Suècia	69,3	71,8	70,8	72,1	71,0	16,4	16,5	16,4	16,1	16,3
Regne Unit	290,3	285,4	312,6	349,7	309,5	14,1	13,9	13,8	13,6	13,9
Total Unió Europea	1867,5	1880,5	1933,2	2015,3	1924,1	13,9	13,9	13,8	13,7	13,8

Font: Public Procurement Indicators 2015.

Tenint en compte, doncs, la importància quantitativa de la contractació i compra pública (independentment de la dada amb què ens quedem), hauria de resultar lògic que aquesta s'executés amb empreses que respectin els drets humans, que compleixin la legislació laboral i promoguin una ocupació de qualitat, que cuidin el medi ambient o que no realitzin pràctiques discriminatòries per raó de gènere, raça, ètnia o religió (Escorza, 2017). És a dir, que es fomentés una contractació pública responsable que vetllés per treballar amb empreses que contribueixin als objectius del benestar, la cohesió social, la reducció de les desigualtats, la no discriminació i la sostenibilitat ambiental.

Tot i això, tradicionalment, la contractació pública s'ha basat en la *subhasta* com a principal sistema d'adjudicació de contractes, en el qual l'únic o determinant factor a valorar ha estat el preu de l'oferta. Ha estat necessari «contrastar l'evidència popular segons la qual allò barat és car perquè sorgís la figura del concurs i s'optés per l'oferta més avantatjosa, sense atendre exclusivament al preu» (Lesmes, 2005). Tot i ampliar-se els criteris a tenir en compte a l'hora d'adjudicar un contracte públic, afegint bàsicament condicions tècniques (solvència, capacitat, mida i composició dels equips), el preu segueix sent un factor determinant en bona part dels concursos públics, imposant-se habitualment «l'oferta econòmicament més avantatjosa». Santiago Lesmes afirmava ja fa una dècada que havíem de «tornar a replantejar els criteris i principis pels quals es regeixen les llicitacions públiques, pensant en les conseqüències directes i indirectes que estan provocant en alguns casos les administracions a l'hora d'adjudicar els seus contractes prioritant el preu per sobre de qualsevol altre factor» (Lesmes, 2005).

Encara que els avenços a nivell institucional poden haver estat lents, cal reconèixer que les administracions públiques són cada cop més conscients de la influència de la contractació pública en la configuració de les relacions socioeconòmiques i, en alguns casos, sí que s'han impulsat diferents eines, com les clàusules de contractació social. L'impuls que, en aquest sentit, han donat algunes administracions, especialment locals o autonòmiques, respon també a una important pressió de la societat civil organitzada en sectors de l'economia social i solidària i de la inserció sociolaboral de persones amb diversitat funcional o en situació d'exclusió social.

L'ESS ha de poder abastir el conjunt de les necessitats socials, també les de les administracions públiques. En aquest sentit, des dels municipis s'ha de fomentar la compra i la contractació pública socialment responsable, prioritzant criteris socials, ètics i ambientals en la contractació i compra de béns i serveis per part dels ajuntaments. A partir de la incorporació de clàusules socials que reconeguin les condicions de treball dignes, la igualtat salarial, la inserció sociolaboral, la sostenibilitat ambiental, els circuits de proximitat, l'equitat de gènere i, en definitiva, els criteris de l'economia social i solidària, ja aplicats amb el balanç social, com a factors a tenir en compte al mateix nivell, com a mínim, que els quantitius (XES⁴)

Una de les fites a nivell institucional va ser l'aprovació per part de la Comissió i el Parlament Europeu de la Directiva 2014/24/UE sobre contractació pública,⁵ en la qual es reconeix el paper clau de la contractació pública en el que anomenen un «creixement intel·ligent, sostenible i integrador», de manera que els fons públics, a través dels contractants, s'utilitzin eficientment «en suport d'objectius socials comuns». A l'article 18.2 de la Directiva 2014/24/UE, s'estableixen les bases d'una contractació pública socialment responsable, obligant els estats membres a prendre les mesures pertinents per garantir que en l'execució de contractes públics els operadors econòmics compleixin les obligacions aplicables en matèria mediambiental, social o laboral establertes al dret de la Unió Europea, al dret nacional, als convenis col·lectius, a les disposicions de dret ambiental, social i laboral i en els convenis internacionals llistats a la directiva.

Com afirmen des del portal sobre contractació responsable de REAS⁶, els

⁴ Mesura número 9 de les «14 mesures per impulsar l'economia social i solidària a nivell local», presentades per la Xarxa d'Economia Social i Solidària-XES, arran de les eleccions municipals del 2015. <http://xes.cat/wp-content/uploads/2018/04/14-mesures-per-impulsar-economia-social-compressed.pdf> [consultat el 5 de juny del 2018]

⁵ Directiva 2014/24/UE sobre contractació pública. <https://www.boe.es/doue/2014/094/L00065-00242.pdf> [consultat el 5 de juny del 2018]

⁶ REAS correspon a l'acrònim de Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria, que disposa d'un recurs a internet sobre clàusules socials i contractació pública. <http://reasnet.com/clausulassociales/> [consultat el 5 de juny del 2018]

conceptes de *compra pública ètica*, *compra pública responsable*, *contractació pública verda* o *clàusules socials*, entre d'altres, s'han popularitzat davant el reclam social d'intentar «aprofitar el poder de compra i contractació de les administracions públiques per avançar en objectius ètics, de millora social i ambiental de la societat» (REAS). Així, segons les entitats de l'economia social i solidària, la contractació pública socialment i/o mediambientalment responsable pot contribuir a avançar en valors com la redistribució de la riquesa, la justícia social i econòmica, la igualtat i la cohesió social.

Defendemos una contratación *pública* que ponga los intereses de las personas por encima del coste, una contratación que esté guiada por criterios de sostenibilidad económica, cultural, social y ambiental. Las condiciones de trabajo dignas, el respeto a los derechos humanos, la inclusión de colectivos desfavorecidos, el respeto al medio ambiente o la igualdad de género son algunos de los valores que pueden garantizarse en la contratación *pública a través de la* implementación de cláusulas sociales y medioambientales (REAS⁷).

Per a les entitats membres de REAS, que fa anys que promouen l'ús de les clàusules socials en la contractació pública entre diferents administracions, aquestes poden actuar com a motor de canvi de les economies d'escala de productes i serveis amb valors socials afegits (com poden ser els que provenen del sector de l'economia social i solidària o d'entitats i empreses d'inserció social). A més, les polítiques de compra i contractació responsables de les administracions poden afavorir canvis en el sector productiu, que s'adapta per poder accedir al negoci que suposa treballar amb l'administració pública. A la llarga, aquests canvis poden tenir un efecte positiu sobre els preus, considerant l'ampliació de mercats per a productes i serveis amb valors socials afegits. I, finalment, contribueixen a «articular i consolidar un mercat social basat en criteris ètics i socials. Aquest potencial es pot posar al servei de diferents objectius socials i ambientals d'interès general, molts dels quals poden tenir una relació directa amb la inserció sociolaboral de col·lectius en situació de vulnerabilitat, ja siguin persones amb discapacitat o en risc d'exclusió social» (REAS Balears, 2011).

⁷ Presentació del portal internet de clàusules socials de REAS. <http://reasnet.com/clausulassociales/presentacion/> [consultat el 5 de juny del 2018]

En el cas català, també cal destacar l'aprovació per part del govern de la Generalitat del «Codi per a una contractació pública socialment responsable» en l'àmbit de l'administració de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic. Aquest codi cerca «facilitar als poders adjudicadors i al seu sector públic les eines per dur a terme una contractació socialment responsable, donant a conèixer les possibilitats que ofereix la contractació per desenvolupar polítiques públiques mitjançant la inclusió de clàusules socials als contractes per afavorir una contractació pública socialment més responsable, ètica i transparent». En el desplegament del codi s'ha elaborat, a més, una guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics.

La guia defineix com a objectius de les clàusules d'igualtat en els contractes «eliminar les desigualtats que encara existeixen entre l'home i la dona en el mercat laboral; erradicar possibles discriminacions o desigualtats per raó de sexe; impulsar una ocupació laboral més ampla i millor per a les dones, especialment per a aquelles que tenen dificultats d'inserció laboral; facilitar la conciliació entre la vida familiar, domèstica i professional entre dones i homes; promoure entorns laborals lliures de violències masclistes a la feina —assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual—; promoure accions positives en aquelles empreses amb plantilles masculinitzades i promoure la responsabilitat empresarial en matèria d'igualtat» (Generalitat de Catalunya, 2016c).

També la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes aprovada el 21 de juliol del 2015 al Parlament de Catalunya (Llei 17/2015) estableix en el seu article 10 que les administracions públiques de Catalunya han de «procurar incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral» i que, amb aquesta finalitat, han «d'incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública; incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte per les quals l'adjudicatari adopti mesures que tendeixin a promoure la igualtat de dones i homes; indicar en els plecs de clàusules administratives particulars barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, i per a les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat o adoptin mesures

destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat».

La guia elaborada per la Generalitat de Catalunya per incorporar la perspectiva de gènere en els contractes públics indica, a més, que és responsabilitat de les pròpies administracions públiques establir «els mecanismes d'avaluació i seguiment necessaris per assegurar el compliment efectiu de les mesures valorades en l'oferta de contractació» (Generalitat de Catalunya, 2016c), una qüestió que, com veurem, és clau per garantir l'efectivitat de les clàusules socials i d'igualtat en la contractació pública.

2.2 Clàusules socials

Amb la hipòtesi que la prioritització del factor preu en la contractació pública genera una major precarització del treball, una disminució en la qualitat del servei i un major impacte en el medi ambient o la desigualtat de gènere, a partir de finals de la dècada dels noranta i sobretot durant les dues primeres dècades del segle XXI, des de diferents sectors socials, acadèmics i institucionals, però especialment des les xarxes d'economia social i solidària i les entitats del tercer sector social, es proposa l'adopció de clàusules socials com a mesures per tractar de garantir que l'impacte de la contractació pública sigui positiu. És a dir, que, més enllà dels criteris tècnics i del preu, no s'obviïn altres criteris, com poden ser la remuneració salarial, l'equitat en la composició de la plantilla i els salaris o l'estabilitat laboral, així com principis de caràcter social i antidiscriminatori.

Una clàusula en una licitació pública significa l'establiment de pactes, disposicions o condicions que regeixen el contingut de la relació contractual que s'establirà entre l'administració pública i el contractista. Les clàusules socials impliquen la inclusió de criteris en els processos de contractació pública per incorporar aspectes de política social en aquesta relació contractual. Aquesta inclusió pot incorporar-se com a requisit previ per participar en la licitació (criteri d'admissió), com a element de valoració (criteri de puntuació) o com a obligació a realitzar en el contracte (exigència d'execució).

Les clàusules socials com a criteri d'admissió fixen les característiques que ha de complir el licitador per poder aspirar a l'adjudicació del contracte. Com veurem, a la nova llei de contractes públics s'estableix com a clàusula d'admissió l'obligatorietat per a les empreses de més de 250 treballadors de disposar d'un pla d'igualtat aprovat. Es tracta, per tant, de clàusules excoents, doncs les empreses i entitats que no compleixin els requisits establerts no podran optar al contracte.

En el moment de valoració de l'oferta, les clàusules socials com a criteri de puntuació assenyalen diferents característiques que, en el cas de complir-les, significaran una puntuació major per a l'empresa. Per exemple, l'assignació de diferent puntuació en funció del percentatge de dones en plantilla o en l'equip que ha d'executar el projecte.

Finalment, es poden exigir clàusules socials durant l'execució del contracte, assenyalant condicions que el contractista haurà de complir, com l'aplicació de mesures de conciliació laboral, el manteniment de criteris de paritat o de certes condicions salarials o de durabilitat dels contractes laborals.

Figura 1. Clàusules socials: tipus i fases per a la seva introducció.



Font: Esquema REAS Euskadi (Pérez Hernandorena, 2016).

Les clàusules socials no són l'únic mecanisme de foment de la contractació i compra pública responsable. Un dels mecanismes habituals és el contrac-

te reservat i la reserva de mercat. El contracte reservat és una figura legal, també contemplada a la nova llei de contractació pública, que implica que en la licitació d'un contracte públic només hi podran participar, i en conseqüència resultar adjudicatàries, determinades iniciatives socials o empresarials. Es tracta de centres especials d'ocupació d'iniciativa social (és a dir, promoguts com a mínim en un 51% per entitats sense ànim de lucre o fundacions) o empreses d'inserció, sempre que el 30% de les persones empleades siguin treballadores amb discapacitat o en risc d'exclusió social.

La reserva de mercat fa referència a l'ús del contracte reservat de manera estratègica, quantificada i planificada. És a dir, quan una administració pública fixa un percentatge del total del pressupost d'adjudicació de contractes públics a adjudicar mitjançant contractes reservats. Tant la Directiva 2014/24/UE com la nova llei de contractació pública (9/2017) mantenen la reserva de mercat per fomentar la inserció de persones amb discapacitat i en exclusió social. La nova llei imposa un percentatge mínim de reserva del 7%, que s'incrementarà fins al 10% als quatre anys de l'entrada en vigor de la llei (percentatge calculat sobre l'import global de les contractacions de l'any anterior i en un seguit de subministraments i serveis que relaciona la pròpia llei). La reserva de contractes pot afectar un contracte, així com un o diversos lots d'un contracte.

Finalment, l'administració pública pot dotar-se d'una instrucció, acord, ordenança o circular a través de la qual les clàusules socials i els contractes reservats s'hagin d'incorporar preceptivament a tots els contractes públics. L'establiment d'observatoris de la contractació pública, o de mecanismes de seguiment i avaluació d'aquesta, estan també entre les iniciatives que poden prendre i han pres algunes administracions públiques.

A partir de l'inici de la dècada del 2000, es comencen a utilitzar clàusules socials per valorar ofertes. L'any 1997 hi va haver una sentència del Tribunal Suprem (STS 3625/1997 del 20 de maig) que establí que «l'administració no està obligada a acceptar el millor preu, sinó l'oferta més favorable a l'interès públic» (Bernete, 2013). Aquesta sentència, clarament favorable a la inclusió de criteris socials, mediambientals i, en general, a la cerca del bé comú, suposa un punt d'inflexió.

Durant anys, però, l'aplicació de clàusules socials en la contractació pública

per part dels municipis ha estat limitada a facilitar la integració laboral de col·lectius i/o persones amb més dificultats d'accés al mercat de treball. Aquests col·lectius, tal com es defineixen al «Codi per una contractació pública responsable», editat per la Direcció General de Contractació Pública de la Generalitat de Catalunya, poden ser els següents:

- Persones amb disminució física, psíquica o sensorial o amb malalties mentals que tinguin possibilitats d'inserció en el món laboral.
- Persones destinatàries de la renda mínima d'inserció.
- Persones que no puguin accedir a la renda mínima d'inserció perquè no compleixen els requisits establerts per l'article 6.1 de la Llei 10/1997, del 3 de juliol, de la renda mínima d'inserció.
- Joves més grans de setze anys i menys de trenta provinents d'institucions de protecció de menors.
- Persones amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme que es trobin en procés de rehabilitació i reinserció social.
- Interns de centres penitenciaris la situació dels quals els permeti accedir a una ocupació, persones en llibertat condicional i persones exrecluses.
- Persones que no puguin accedir a la renda mínima d'inserció, però que es trobin, segons el parer dels serveis socials competents, en situació de risc d'exclusió.
- Aturats de llarga durada més grans de quaranta-cinc anys.

En alguns casos també s'inclouen, entre aquests col·lectius, les dones víctimes de la violència masclista (física o psíquica) i persones víctimes de violència domèstica. Aquest tipus de clàusules s'apliquen tant com a clàusules de criteri d'admissió (limitada a empreses que tinguin un mínim de treballadores en les condicions d'exclusió social descrites) com de criteris

d'adjudicació, preferència o desempat (obtenen més punts aquelles empreses que treballen amb els col·lectius esmentats). És sobretot a partir del 2015 que es comencen a desenvolupar a Catalunya instruccions i guies de contractació pública responsable que responen també a altres objectius i incorporen altres tipus de clàusules.

Al 2007 el govern espanyol aprova l'acord per a la «inclusió en els contractes públics de condicions dirigides a promoure la igualtat efectiva entre dones i homes». Anteriorment, el govern i el parlament basc (2000 i 2005) havien aprovat mesures per fomentar la igualtat en la contractació pública. En el període del 2008 al 2012, el govern basc (2008), català (2010) i aragonès (2011), els ajuntaments d'Avilés (2009), Vitòria (2010) i Pamplona (2012), així com l'Institut Mallorquí d'Assumptes Socials (2010), aproven i elaboren instruccions i guies per a la incorporació de criteris socials, ambientals i de gènere en la contractació pública (Diz i Nogueira, 2017).

A partir de l'aprovació de la Directiva Europea 2014/24/UE sobre contractació pública i de l'impuls per a polítiques transformadores, de justícia social i igualtat que suposen els resultats de les eleccions municipals del 2015, l'aprovació de normatives locals i guies per a l'aplicació de clàusules socials es fa molt més freqüent. Avui les clàusules socials estan sent utilitzades per tots els nivells de l'administració, des de l'estatal fins a la local, passant per altres administracions com la universitària o els serveis sanitaris. L'aprovació de la nova llei de contractes suposa una oportunitat per a una extensió de l'ús d'aquest tipus de mesures per promoure una contractació pública responsable i en favor de la igualtat de gènere. Que sigui així dependrà de la voluntat política de qui governi les diferents administracions, però també de l'impuls i seguiment que es pugui fer des de la societat civil, inclòs el moviment feminista.

2.3 La nova llei de contractes: finestra d'oportunitat?

El govern espanyol s'ha pres el seu temps per tramitar la transposició de les directives del Parlament i el Consell Europeu 2014/23/UE i 2014/24/UE sobre adjudicació de contractes de concessió i contractació pública, res-

pectivament. De fet, la Comissió Europea va arribar a dur l'Estat espanyol davant el Tribunal de Justícia de la UE per la no transposició d'aquestes directives. La nova norma, la Llei 9/2017, del 8 de novembre, de contractes del sector públic, en resposta al que estableix la directiva europea pel que fa a «permetre que els contractants utilitzin millor la contractació pública en suport d'objectius socials comuns», es marca com a objectiu que en la contractació pública es doni prioritat a «la qualitat, les consideracions mediambientals, els aspectes socials o la innovació».

Article 1.3. En tota contractació pública s'han d'incorporar de manera transversal i preceptiva criteris socials i mediambientals sempre que tinguin relació amb l'objecte del contracte, amb la convicció que la seva inclusió proporciona una millor relació qualitat-preu en la prestació contractual, així com una major i millor eficiència en l'ús dels fons públics. També s'ha de facilitar l'accés a la contractació pública de les petites i mitjanes empreses, així com de les empreses d'economia social⁸.

Algunes de les primeres anàlisis de la llei, un cop conegut el seu contingut el passat novembre, apuntaven com a claus la incorporació transversal i preceptiva de criteris socials (sempre que tinguin relació amb l'objecte del contracte) i la prioritat del principi fonamental en l'adjudicació de contractes de la millor relació qualitat-preu, substituint l'obsolet «oferta econòmicament més avantatjosa». La vinculació dels criteris socials a l'objecte del contracte es flexibilitzava, es podran exigir «etiquetes» específiques com a mitjà de prova de compliment de criteris socials exigits i, en defecte de previsió expressa, s'aplicaran aquests criteris socials per desempatar entre dues o més ofertes, atenent al major percentatge de treballadors/es amb discapacitat o situació d'exclusió, temporals o dones, en aquest ordre (García, 2017).

Article 145.2.1o. Les característiques socials del contracte es refereixen,

⁸ Llei 9/2017, del 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les directives del Parlament i del Consell Europeu 2014/23/UE i 2014/24/UE, del 26 de febrer del 2014. https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2017/11/09/pdfs/BOE-A-2017-12902-C.pdf [Consultat el 27 de juny de 2017]

entre d'altres, a les finalitats següents: al foment de la integració social de persones amb discapacitat, persones desfavorides o membres de grups vulnerables entre les persones assignades a l'execució del contracte i, en general, la inserció sociolaboral de persones amb discapacitat o en situació o risc d'exclusió social; la subcontractació amb centres especials d'ocupació o empreses d'inserció; els **plans d'igualtat de gènere** que s'apliquin en l'execució del contracte i, en general, la **igualtat entre dones i homes**; el **foment de la contractació** femenina; la **conciliació** de la vida laboral, personal i familiar; la millora de les condicions laborals i salarials; l'estabilitat en l'ocupació; la contractació de més persones per a l'execució del contracte; la formació i la protecció de la salut i la seguretat a la feina; l'aplicació de criteris ètics i de responsabilitat social a la prestació contractual; o els criteris referits al subministrament o a l'ús de productes basats en un comerç equitatiu durant l'execució del contracte⁹.

En matèria d'igualtat, a la nova llei destaca la prohibició expressa de contractació d'empreses que incompleixin amb l'obligació de comptar amb un pla d'igualtat (per a empreses de més de 250 treballadors/es). L'acreditació de comptar amb un pla d'igualtat s'ha de fer presentant una declaració responsable o mitjançant una acreditació alternativa que pugui establir el consell de ministres o la certificació d'un òrgan administratiu corresponent (amb vigència de sis mesos).

Finalment, la llei estableix la possibilitat de fixar criteris d'adjudicació dels contractes a través d'incloure les característiques socials en de la qualitat. Aquestes, en forma de clàusules socials, poden incloure l'existència de plans d'igualtat a aplicar en l'execució del contracte i mesures d'igualtat entre homes i dones, el foment de la contractació femenina, mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, la millora de les condicions laborals i salarials, l'estabilitat en l'ocupació, entre d'altres. Es regula també la possibilitat d'establir condicions especials en relació a l'execució del contracte, sempre que «estiguin vinculades a l'objecte del contracte, en el sentit de l'article 145, no siguin directa o indirectament discriminatò-

⁹ Ibid. La negreta és de l'autora per destacar aquelles finalitats de la contractació social que contempla la llei i que fan referència, de manera explícita i directa, a mesures contra les desigualtats.

ries, siguin compatibles amb el dret comunitari i s'indiquin en l'anunci de licitació i en els plecs». En aquestes condicions especials d'execució, es poden exigir als contractistes mesures per eliminar desigualtats entre homes i dones, mesures de conciliació o de lluita contra l'atur femení. Aquestes condicions especials d'execució són excoients, és a dir, s'exigiran per igual a totes les empreses que vulguin accedir al contracte, així com a totes les subcontractistes que participin en l'execució del contracte.

3. Definició i desplegament de clàusules per a la igualtat

Com esmentàvem abans, les clàusules socials, i específicament les clàusules per la igualtat de gènere, es poden incloure com a requisit previ per participar en la licitació (criteri d'admissió), com a element de valoració (criteri de puntuació) o com a obligació a realitzar en el contracte (exigència d'execució). D'altra banda, els plecs de la licitació poden incorporar també la perspectiva de gènere en la definició de l'objecte del contracte. A continuació, es relacionen les característiques i exemples de com incorporar aquestes clàusules per a la igualtat en els diferents moments de la contractació pública.

3.1 Definició de l'objecte del contracte

És una acció que es realitza abans de l'aplicació de clàusules socials i que consisteix en abordar la definició de l'objecte del contracte de partida (servei que es vol cobrir) amb perspectiva de gènere, en el moment de definir quin serà el servei pel qual s'està fent l'oferta de contractació en els plecs tècnics del contracte. La incorporació de la perspectiva de gènere en la definició de l'objecte del contracte pot ser òbvia en alguns casos (gestió de serveis d'igualtat, de prevenció de violència de gènere, serveis ocupacionals adreçats a dones, encàrrecs d'estudis en àmbits socials, anàlisi d'impacte de gènere de polítiques públiques), però és interessant explorar la possibilitat d'anar més enllà del que és evident, incorporant la perspectiva de gènere en aquells àmbits de les polítiques públiques en els quals la di-

menció de gènere potser no és tan òbvia.

La guia elaborada per la Generalitat per a la inclusió de clàusules socials d'igualtat en la contractació pública recomana «incloure expressament la perspectiva de gènere a l'objecte dels contractes de contingut social, en els quals, amb una anàlisi prèvia, s'hagin identificat desigualtats clares en l'àmbit objecte del contracte». Un altre àmbit és el d'incloure l'exigència d'ús d'un llenguatge i imatges no sexistes en els documents i materials que resultin de l'execució del contracte o bé reclamar, com a objecte del contracte, la realització d'anàlisi d'impacte del servei amb perspectiva de gènere o anàlisi de resultats amb dades desagregades per gènere (que, quan l'empresa adjudicatària reporti com s'ha executat el contracte, necessàriament hagi d'aportar les dades d'usuàries del servei prestat, desagregat per gènere, entre d'altres indicadors)¹⁰.

Una proposta més avançada és aplicar aquesta mateixa lògica a àmbits en els quals no s'hagin identificat desigualtats clares, de manera que s'incorpora la perspectiva de gènere precisament per visibilitzar aquells impactes menys visibles. Per exemple, incorporar la perspectiva de gènere en àmbits com el disseny de l'espai públic o d'equipaments (urbanisme amb perspectiva de gènere), en serveis d'anàlisi d'impacte de polítiques públiques o en la gestió de serveis a les persones generalistes (és a dir, també en la gestió de serveis que no tenen un biaix de gènere entre les usuàries o sense un impacte directe i evident en àmbits com les cures o les violències).

3.2 Criteris de selecció

Es tracta de clàusules que defineixen les aptituds específiques i/o una experiència acreditada o coneixements tècnics concrets, per exemple en temes d'igualtat. Pot incloure que l'equip adscrit a l'execució del contracte tingui una experiència determinada en perspectiva de gènere. En tots els casos ha de ser rellevant i coherent amb l'objecte del contracte, però, com hem vist en el punt anterior, aquesta rellevància es pot considerar des d'una perspectiva àmplia. En aquest sentit es pot reclamar una solvència tècnica específica en matèria d'igualtat (experiència, formació o capacita-

¹⁰ Veure l'exemple del Prat de Llobregat al punt 4 d'aquest text.

ció específica) si la prestació del servei així ho pot justificar.

Alguns exemples de clàusules socials en els criteris de selecció són:

- Experiència i trajectòria acreditada de l'empresa en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes (requereix que als plecs es concreti quin tipus d'experiència).
- Titulació, formació i capacitat de l'equip tècnic en matèria d'igualtat de dones i homes.
- Experiència i trajectòria acreditada de l'empresa en accions formatives i de sensibilització a la seva plantilla de persones treballadores en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes i en violències masclistes a la feina.

En aquest punt és important recalcar la prohibició expressa, recollida a la nova llei de contractació pública, de la contractació d'empreses de més de 250 treballadors que no compleixin amb la norma de comptar amb un pla d'igualtat (és a dir, si no es compleix amb el que es disposa a l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat de dones i homes). Hi ha altres exclusions com l'incompliment de les obligacions tributàries, de la Seguretat Social o del requisit de tenir almenys un 2% de treballadors/es amb discapacitat per a empreses de 50 o més treballadors/es. En el cas de l'obligatorietat de tenir un pla d'igualtat, suposa un pas endavant en relació a la jurisprudència existent abans de l'aprovació de la llei, i en concret de la resolució de la comissió mixta per a les relacions amb el Tribunal de Comptes, que recollia com a improcedent l'ús dels plans d'igualtat com a criteri d'adjudicació.

Els plans d'igualtat van rebre un impuls clau amb la llei d'igualtat efectiva entre homes i dones promulgada pel govern Zapatero el 2007, sent elevats a rang de negociació col·lectiva. Es posava sobre la taula «l'obligació dels representants dels agents socials (empresaris i sindicats) a abordar, entre d'altres, el sostre de vidre, la bretxa salarial o el propi assetjament sexual» (Pérez, 2017). Tot i que no hi ha hagut una avaluació sistemàtica després d'una dècada d'obligatorietat de plans d'igualtat a les grans empreses, sembla ser que el grau d'adopció i l'impacte dels plans d'igualtat a

les empreses seria força insuficient, i en tot cas no ha donat els resultats pels quals es van concebre. Només un 25% de les empreses espanyoles te implantat un pla d'igualtat i tan sols un 17% d'aquests plans aconsegueix resultats en aquestes empreses (Devillard *et al.*, 2017). Tot i que la nova normativa de la llei de contractació pública pugui significar un increment en el número d'empreses que opten per acordar i implementar un pla d'igualtat, això no és garantia que la implantació del mateix sigui efectiva i que signifiqui millores en les polítiques d'igualtat, conciliació i qualitat laboral de l'empresa.

Per començar, cal tenir en compte que només les empreses de més de 250 treballadors/es tenen l'obligació de negociar un pla d'igualtat, la qual cosa deixa fora de l'obligatorietat la major part de les empreses a l'Estat espanyol i a Catalunya, que són petites i mitjanes i que ocupen a la major part de treballadors i treballadores del país. Cal tenir en compte també que «les dones lideren la presència en les plantilles de pimes», raó per la qual la no obligatorietat d'aquestes empreses a adoptar mesures de promoció d'igualtat i lluita contra la desigualtat o les violències de gènere és especialment rellevant (Ruiz, en aquest volum). Les clàusules socials permeten estendre l'obligatorietat d'adoptar mesures equivalents a les d'un pla d'igualtat a les pimes que vulguin accedir a la contractació pública, però no deixa d'haver-hi limitacions per a l'eficàcia i l'impacte d'aquestes mesures i plans.

En el cas dels plans d'igualtat, cal tenir en compte que la seva negociació cau sobre la taula dels representants sindicals i empresarials, en molts casos homes i pertanyents a institucions molt masculinitzades, els quals sovint no compten amb la formació i la sensibilitat suficient per abordar la complexitat d'aquest tipus d'acords. La prioritat de les demandes de millores salarials i de condicions laborals essencials (parcialitat i temporalitat) per sobre de la millora de la igualtat o de mesures per evitar l'assetjament sexual, sobretot a partir de la implementació de la reforma laboral del Partit Popular, ha relegat també en molts casos els plans d'igualtat a un segon terme en la negociació a les empreses. Això, sumat al fet que la llei d'igualtat obligava a negociar, que no a acordar, els plans d'igualtat, els ha deixat en una situació de debilitat, abocant en la majoria dels casos les negociacions a un fracàs per a la part dèbil en la negociació, que són els treballadors

i les treballadores: «En cas de no assolir acord, la pròpia empresa podia posar en marxa el seu propi pla d'igualtat prèvia mediació de la inspecció de treball» (Pérez, 2017).

En tot cas, les clàusules socials poden permetre anar més enllà de l'obligatorietat de disposar d'un pla d'igualtat per a les empreses de més de 250 treballadors. Per exemple, l'empresa contractista pot estar obligada, disposi o no d'un pla d'igualtat, a presentar en un termini determinat a partir de la formalització del contracte les mesures aplicables per assolir la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral, eliminar estereotips, fomentar la igualtat efectiva i real entre homes i dones, exigir igualtat de salari pel mateix lloc de treball, promoure la conciliació responsable del temps laboral, familiar i personal, o contra l'assetjament sexual i la violència de gènere. Es poden establir mesures sancionadores en cas d'incompliment, que generalment suposen una sanció econòmica d'un percentatge del preu del contracte (fins a un màxim). Aquestes mesures s'han d'aplicar a les persones ocupades en l'execució del contracte.

Finalment, la Llei 9/17 estableix la possibilitat que es pugui exigir, en les prescripcions tècniques, en els criteris d'adjudicació o en les condicions d'execució del contracte, una etiqueta específica com a mitjà de prova per demostrar que es compleixen les característiques exigides. Es tracta d'etiquetes (o segells) de tipus social o mediambiental, com les relacionades amb la producció agroecològica, el comerç just o la igualtat de gènere. En aquest darrer cas es podria fer referència al distintiu empresarial en matèria d'igualtat, regulat per la llei estatal d'igualtat efectiva entre dones i homes, o el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.

3.3 Criteris d'adjudicació

Les clàusules socials com a criteris d'adjudicació, que suposen una major puntuació en el procés de licitació en cas de compliment per part del licitador, serien les més habituals. Com en els altres casos, han de ser coherents amb la naturalesa i el contingut de la prestació contractual. S'han d'incorporar en el plec de clàusules administratives i poden estar relacionades amb la composició de la plantilla o de l'equip que executarà el servei, amb

la integració de la perspectiva de gènere en l'oferta presentada, amb el compromís per aplicar accions específiques per a la igualtat o amb el compromís d'adoptar mesures de conciliació o de millora de la qualitat laboral.

Alguns exemples de clàusules socials en els criteris de selecció poden ser:

- El compromís de l'empresa licitadora d'aplicar accions específiques assenyalades en l'oferta presentada relacionades amb la igualtat entre dones i homes (formació, selecció, atenció, promoció, conciliació, representació).
- El compromís de l'empresa licitadora de contractar per a l'execució del contracte un percentatge de plantilla formada per dones, sempre que s'adscriuin a l'execució de la prestació.
- La incorporació de la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals.
- El compromís de l'empresa licitadora de contractar per executar la prestació un nombre de dones amb especials dificultats d'inserció laboral (víctimes de violència masclista, dones que encapçalen famílies monoparentals, dones amb discapacitats, aturades de llarga durada).
- El compromís de l'empresa licitadora de contractar per executar la prestació un nombre determinat de dones en llocs de gerència, qualificats i de responsabilitat.
- El compromís de l'empresa licitadora de contractar per executar la prestació un nombre determinat de dones en aquells grups professionals en els quals estiguin infrarepresentades.
- El compromís de l'empresa licitadora d'aplicar mesures de conciliació entre la vida personal i laboral a la plantilla que executi el contracte (xecs de serveis, menjadors, guarderies, millores en reduccions de jornades, excedències, llicències, flexibilitat horària).

3.4 Criteris de desempat

Si als plecs no hi consten criteris de desempat, la llei de contractació pública estableix que s'aplicaran per ordre els criteris socials següents:

- 1.** Percentatge més alt de treballadors amb discapacitat o en situació d'exclusió social a la plantilla de cada una de les empreses.
- 2.** Percentatge més baix de contractes temporals a la plantilla de cada una de les empreses.
- 3.** Percentatge més alt de dones a la plantilla de cada una de les empreses.
- 4.** El sorteig.

En aquest sentit els plecs poden especificar altres criteris de desempat o prioritzar-los de manera diferent, donant més importància a l'equitat en la composició de la plantilla o a d'altres criteris amb perspectiva de gènere.

3.5 Execució del contracte

Les clàusules d'execució detallen com ha de desplegar-se el servei o venda objecte del contracte a la pràctica. Es poden incloure en les condicions d'execució d'un contracte aquells factors que estan vinculats amb el procés específic de producció, prestació, distribució o comerç de l'objecte de la licitació. Aquestes condicions poden ser econòmiques, relacionades amb la innovació, de tipus ambiental o social. I, entre les consideracions socials, es poden incloure clàusules que exigeixin a l'empresa aplicar mesures per eliminar les desigualtats i fomentin la igualtat entre homes i dones, mesures de conciliació o d'estabilitat de l'ocupació (combatre l'atur femení). Les clàusules d'igualtat incloses com a condicions d'execució del contracte obliguen totes les empreses a haver de complir les condicions establertes en cas de resultar contractistes i si, a més es consideren de caràcter essencial, el seu incompliment pot suposar la imposició de penalitats o, fins i tot, la resolució del contracte.

Alguns exemples de clàusules socials en els criteris de selecció poden ser:

- Exigir que com a mínim un percentatge de les noves contractacions per a la prestació del contracte siguin dones.
- Exigir que com a mínim un percentatge dels llocs de treballs qualificats, de responsabilitat o de gerència de l'empresa adjudicatària estiguin ocupats per dones.
- Exigir que com a mínim un percentatge de les persones contractades laboralment per a l'execució de la prestació del contracte siguin dones amb especials dificultats d'inserció laboral.
- Exigir el desenvolupament de mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar per a l'equip que desenvolupi el contracte.
- Exigir que no s'utilitzi llenguatge sexista en cap documentació escrita ni visual relacionada amb el contracte.
- Exigir que l'empresa contractista, en l'elaboració i presentació de l'objecte del contracte, hagi d'incorporar la perspectiva de gènere i evitar els elements de discriminació sexista de l'ús del llenguatge i de la imatge.

Una fórmula que sovint han utilitzat les grans empreses per no complir amb els criteris de responsabilitat social ha estat la manca de capacitat de control sobre les empreses subcontractades per executar part del servei licitat. La nova llei de contractes obliga l'empresa adjudicatària del contracte a garantir que les empreses subcontractistes compleixen les obligacions aplicables en els àmbits del dret ambiental, social i laboral establerts pel dret de la Unió Europea, el dret nacional, els convenis col·lectius o per les disposicions de dret internacional ambiental, social i laboral enumerades a la Directiva EU/24/2014.

3.6 Altres condicions de contractació rellevants per a la igualtat de gènere

Derivades de la nova llei de contractació pública:

- L'exigència de compliment del conveni col·lectiu sectorial, per sobre del conveni d'empresa. La nova llei de contractació pública exigeix, a més, que el pressupost base de la licitació (el límit de despesa) desglossi els costos salarials estimats a partir del conveni sectorial. El plec de clàusules administratives particulars ha d'incloure, en tots els casos, l'obligació de l'adjudicatari de complir les condicions salarials conforme el conveni sectorial.
- S'exclouran dels procediments de licitació les ofertes anormalment baixes per vulneració de les obligacions socials o laborals, inclòs el compliment dels convenis sectorials.
- A més, en les condicions d'execució es podran incloure clàusules relatives al compliment dels convenis sectorials, la vulneració de les quals podria comportar multes i, fins i tot, la resolució del contracte.
- Quan l'administració assumeixi per mitjans propis un servei que es prestava per personal amb obligació de subrogació, aquesta haurà de subrogar el personal en la condició d'empleadora. Podran imposar-se penalitzacions al contractista sortint que incompleixi l'obligació d'informar sobre les condicions de subrogació. Quan el servei sigui adjudicat a una nova empresa (contractista entrant), aquesta haurà de mantenir les condicions laborals i podrà reclamar en cas que els costos laborals siguin superiors als que es desprenen de la informació facilitada als plecs. En qualsevol cas, no assumirà cotitzacions i salaris impagats per l'empresa anterior.

Altres clàusules socials i impacte en igualtat:

- La promoció de la participació de petites i mitjanes empreses, microempreses, i empreses de l'economia cooperativa, social i solidària, per davant de grans empreses sectorials o multiserveis (per exemple, a través de la contractació per lots), pot tenir un impacte positiu sobre la realitat de la desigualtat de gènere en l'àmbit socioeconòmic. Les pimes espanyoles ocupen aproximadament el 60% dels treballadors i treballadores, i es concentren en sectors com el comerç i els serveis, sectors fortament feminitzats. Tot i

tractar-se d'empreses que no tenen l'obligació de disposar de plans d'igualtat, o precisament per això, la combinació de clàusules socials de promoció de pimes, microempreses i empreses de l'economia social i solidària, amb clàusules específiques d'adopció de mesures d'igualtat de gènere i conciliació, pot tenir un impacte molt positiu en aquest tipus d'empreses.

- La promoció de clàusules socials que afavoreixin unes condicions laborals dignes, que marquin la referència de sota amb els convenis sectorials i que contribueixin al manteniment de l'estabilitat i a la creació de llocs de treball, poden tenir un impacte positiu en les condicions de vida de tota la societat i, per tant, contribuir a crear les condicions per a una vida digna de ser viscuda. De la mateixa manera, les reserves de contracte per a empreses d'inserció o centres d'ocupació especial, amb l'excepció que incorpora la nova llei que siguin d'iniciativa social (com a mínim el 50% ha de ser iniciativa d'empreses i entitats sense ànim de lucre), poden contribuir a reduir el pes de les tasques de cura per dependència de les famílies.
- Des d'una perspectiva ecofeminista, cal destacar la importància de la incorporació de clàusules i etiquetes per a la sostenibilitat ambiental. Per a Yayo Herrero, el punt de partida de l'ecofeminisme és la consciència de la interdependència de les cures com a éssers humans, així com la consciència que «la vida humana s'insereix en un medi natural, al que pertany i amb el que interactua per obtenir allò necessari per mantenir les condicions d'existència» (Herrero, 2018). En la mesura que ignorem els límits físics i restriccions del medi natural, tal com fa la dinàmica expansiva del capitalisme, estarem limitant les condicions per a la reproducció de la vida i les cures. En aquest sentit, i des d'un punt de vista ecofeminista, cal contemplar la promoció de mesures que, a través de la contractació pública, es puguin promoure per revertir l'actual relació de forces en el conflicte capital-vida, en benefici de la vida i en detriment del capital, no només en l'àmbit de les cures sinó també en l'àmbit mediambiental.
- De la mateixa manera, la incorporació de clàusules i etiquetes

relacionades amb el comerç just impliquen una millora en les condicions de vida de les dones treballadores a països del sud. Cal tenir en compte que la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones són característiques intrínseques al treball de les entitats que promouen la producció de béns sota l'etiqueta de comerç just. La creació d'oportunitats per a productors i productores desfavorides econòmicament o en desavantatge econòmic (majoritàriament dones, a causa de la feminització de la pobresa als països el sud), l'establiment d'unes relacions comercials justes i el pagament d'un preu just per a la producció, el respecte de les normes laborals i la lluita contra el treball infantil i l'explotació laboral, el respecte al medi ambient, la contribució a la construcció de capacitats per a tothom o l'adopció de mesures per a la no discriminació en la contractació, la remuneració, l'accés a la formació, la promoció i la jubilació, no només per raons de gènere sinó també per raons de raça, casta, nacionalitat, religió, discapacitat, orientació sexual, pertinença a organitzacions, afiliació política, edat, estat legal o VIH/sida, són alguns dels valors del comerç just que fan que l'adopció de clàusules de promoció de compra de productes amb aquesta etiqueta promogui processos de reversió de les desigualtats de gènere més enllà de les nostres fronteres, en països que han estat empobrits en bona mesura per polítiques comercials i econòmiques nocives promogudes des del Nord global.

- Finalment, la incorporació de clàusules per a la justícia fiscal i la transparència fiscal (com l'exclusió d'empreses que tinguin seus a paradisos fiscals) pretenen contribuir a una millora de la capacitat recaptatòria de les institucions públiques, que clarament pot tenir un impacte positiu en el desplegament de pressupostos amb perspectiva de gènere, no només pel que fa a revertir les retallades en les partides d'igualtat, sinó també en protegir aquelles partides relacionades amb la sostenibilitat de la vida (inversió social, benestar, serveis socials, renda mínima garantida, educació, infància, dependència, pensions).
- Cal esmentar també que la inclusió de clàusules de territorialitat no estaria permesa per les directives europees. És a dir, un ajuntament no pot delimitar la procedència de l'empresa o el personal a

contractar per origen o residència, ja que això seria contrari al principi de concurrència, tal com el defineix la Unió Europea.

3.7 Seguiment, mesura, anàlisi de l'impacte i rendició de comptes

Un dels principals reptes de la contractació pública responsable i sostenible, a nivell de la promoció de mesures d'igualtat o d'altres, és la manca de capacitat de seguiment de l'aplicació de les mesures compromeses per les empreses en el marc de les condicions del contracte. En el cas dels plans d'igualtat, si bé s'exigeix la presentació del pla a les autoritats de contractació pertinents al cap d'un període curt després de l'adjudicació, aquesta no és garantia de compliment de les mesures ni tan sols del fet que aquest pla respongui a un procés adequat en el si de l'empresa (diagnosi, participació, acord). La manca d'un règim sancionador efectiu en aquest sentit (tant en relació a l'obligatorietat de les empreses a disposar d'un pla d'igualtat com en relació al procés d'elaboració, acord i implementació) és clau.

Segons la normativa, és l'administració pública (els poders adjudicadors) els que han de controlar l'execució de les clàusules, fent constar en els plecs com l'empresa contractista ha d'acreditar-ne el compliment i quins són els mecanismes de control per part del poder adjudicador: «La incorporació de clàusules estratègiques exigeix que es realitzi el conseqüent control del compliment efectiu de la clàusula en qüestió durant la fase d'execució, i això independentment de la fase en la qual aquesta clàusula entri a formar part del contingut obligacional pactat. Perquè d'una altra manera, durant la fase de licitació, no es duria a terme una competència real, sinó només jocs d'il·lusió i artificio. De res serveix el respecte escrupolós en la fase d'adjudicació dels principis d'igualtat i transparència si, després de la conclusió del procediment, el compliment d'allò ofert pel licitador (o d'allò exigint pel poder públic) queda a l'albir de l'adjudicatari» (Gallego, 2018).

Aquesta realitat xoca directament amb la manca de recursos de què disposa l'administració pública, i en particular les administracions municipals, especialment a partir de l'aplicació de mesures d'austeritat i d'una taxa de reposició que ha impedit ja no l'ampliació sinó el manteniment de planilles a molts ajuntaments. La pròpia Generalitat de Catalunya indica a la

guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics que «la incorporació de clàusules de contractació responsable s'ha de ponderar sempre tenint en compte les possibilitats reals que té el poder adjudicador de controlar-ne el compliment» (Generalitat de Catalunya, 2016c). És a dir, lluny de proposar dotar-se de recursos per controlar el compliment, es recomana limitar l'adopció de clàusules socials a la capacitat administrativa de fer efectiu aquest control.

Correspon també a l'administració contractant indicar en els plecs el sistema de penalitzacions així com determinar els casos en els quals l'incompliment d'una clàusula d'execució de contracte, per la seva condició d'essencial, sigui causa de resolució, tot respectant el principi de proporcionalitat.

Més enllà de la comprovació del compliment de les clàusules socials, és imprescindible que, per tal de valorar la seva efectivitat, l'administració es doti d'eines per mesurar i analitzar l'impacte real de l'aplicació d'aquestes clàusules. En definitiva, en l'àmbit de les clàusules d'igualtat, que analitzi si la seva adopció ha suposat una millora en les condicions d'igualtat en el si de les empreses contractades o si hi ha hagut algun tipus d'efecte contagi en el món empresarial.

Aquest seguiment, control i avaluació d'impacte de les clàusules socials cal que sigui transparent, establint els mecanismes de rendició de comptes suficients perquè la societat civil (entitats de l'economia social i solidària, d'inserció laboral, moviment feminista) pugui desenvolupar les estratègies necessàries per contribuir a un sistema de contractació pública que veritablement tingui objectius ètics, de millora social i ambiental de la societat. En aquest sentit val la pena esmentar la iniciativa de la Xarxa d'Economia Social i Solidària a Catalunya (XES) i l'Ajuntament de Barcelona, amb la cessió del programari del Balanç Social, per tal que l'Ajuntament desenvolupi un sistema per fer seguiment de la implementació de les clàusules socials¹¹.

¹¹ <http://mercatsocial.xes.cat/noticies/balanc-social-aliat-clau-contractacio-sostenible-lajunta-ment-barcelona/>

4. Les clàusules socials per a la igualtat de gènere als ajuntaments catalans

Per tal d'avaluar el grau d'extensió de les polítiques de contractació pública responsable, s'ha revisat l'adopció d'instruccions o l'elaboració de guies per a la inclusió de clàusules socials en vint-i-tres ajuntaments catalans.¹²

El resultat ens aboca a un escenari en el qual, tot i que la majoria ha iniciat algun tipus de procés al respecte, només vuit dels municipis analitzats disposen d'instruccions o guies aprovades en plenari per a la contractació pública responsable i/o l'aplicació de clàusules socials a la contractació pública. Això no vol dir que la resta d'ajuntaments no n'estiguin aplicant, sinó que, en alguns casos, ho poden fer de forma parcial i no sistematitzada o bé que estan en procés d'elaborar els procediments que els poden dur a disposar d'aquest tipus de guies i instruccions internes per implementar les clàusules socials.

¹² S'ha realitzat una exploració dels portals web dels municipis catalans que el 2017 comptaven amb més de 50.000 habitants, així com una cerca a internet amb l'objectiu de detectar quins d'ells disposen de clàusules socials per a la contractació pública responsable. L'exploració s'ha fet els dies 26, 27 i 28 de juny del 2018. Els ajuntaments analitzats han estat: Barcelona, l'Hospitalet de Llobregat, Terrassa, Badalona, Sabadell, Lleida, Tarragona, Mataró, Santa Coloma de Gramenet, Reus, Girona, Sant Cugat del Vallès, Cornellà de Llobregat, Sant Boi de Llobregat, Rubí, Manresa, Vilanova i la Geltrú, Viladecans, Castelldefels, el Prat de Llobregat, Granollers, Cerdanyola del Vallès i Mollet del Vallès.

Taula 2. Clàusules socials als ajuntaments catalans de més de 50.000 habitants (juny 2018).

Disposen d'instrucció i/o guia de contractació pública responsable o de clàusules socials aprovades en plenari	Apliquen clàusules socials per a la inserció laboral de col·lectius en exclusió	En procés d'elaboració d'instrucció i/o guia, en procés de discussió (comissió d'estudi creada) i/o moció aprovada en plenari	No s'ha trobat cap referència a l'adopció de processos de contractació pública responsable o clàusules socials
1. Barcelona (2017)	1. Lleida ¹ (2017)	1. Badalona (2018)	1. L'Hospitalet de Llobregat
2. Terrassa (2016)	2. Tarragona (2016)	2. Sabadell (2015)	2. Viladecans
3. Mataró (2017)	3. Reus (2016)	3. Lleida ¹³ (2017)	3. Castelldefels
4. Santa Coloma de Gramenet (2018)	4. Girona (2014)	4. Sant Boi de Llobregat (2017)	4. Cerdanyola del Vallès
5. Cornellà de Llobregat (2017)	5. Sant Cugat del Vallès (2015)	5. Manresa (2011)	5. Mollet del Vallès
6. Vilanova i la Geltrú (2015)	6. Rubí (2014)		
7. El Prat de Llobregat (2017)			
8. Granollers (2016)			

¹ La ciutat de Lleida s'ha col·locat tant en la categoria de municipis que ja apliquen clàusules socials d'inserció laboral com en la de ciutats que estan en procés d'elaboració d'una guia que amplii la política actualment en marxa perquè es troba en les dues circumstàncies.

Font. Elaboració pròpia.

Destaca que hi ha cinc ajuntaments que han aprovat o anunciat en algun moment en els darrers anys l'inici del procés per a l'elaboració de la instrucció o d'una guia per a la contractació pública responsable o la implementació de clàusules socials. En el cas de Manresa, la moció va ser aprovada el 2011 i no s'ha trobat cap referència posterior a aquesta qüestió.

En el cas dels ajuntaments que sí que disposen de clàusules socials, s'han distingit aquells que disposen de guies o instruccions amb una visió àmplia de les clàusules socials d'aquells que han aplicat una visió de les clàusules

socials circumscrita a la inserció laboral de col·lectius en risc d'exclusió social o dificultats d'inserció en el mercat laboral. Entenem que els primers han adoptat una política més sistèmica i ambiciosa, en considerar que les clàusules socials han d'anar més enllà de la generació d'ocupació per a col·lectius determinats. En el segon cas, en quatre dels municipis (excepte Lleida) s'explicita la inserció de dones víctimes de la violència masclista (física o psíquica) i persones víctimes de violència domèstica.

Pel que fa als ajuntaments que sí que han aprovat una instrucció i/o una guia per a l'aplicació de clàusules socials, en tots els casos s'inclouen clàusules d'igualtat, és a dir, directament vinculades a la promoció de la igualtat entre homes i dones (plans d'igualtat o mesures equivalents, paritat de gènere per a totes les categories laborals), la lluita contra la violència masclista i/o les mesures de conciliació de temps laborals, familiars i personals. En alguns casos, també s'han definit clàusules per promoure l'ús de llenguatge i imatges no sexistes, la inclusió de la perspectiva de gènere en la proposta tècnica o en l'execució del contracte i dedicar un percentatge de dones en l'execució del contracte. Destaquem aquí tres exemples de les clàusules en matèria d'igualtat més habituals:

- **Mataró.** En els criteris d'adjudicació, s'especifica la possibilitat de valorar «la incorporació de la perspectiva de gènere en els objectius, metodologia, indicadors, estudis, informes i resta d'informació» que es presenta o s'ofereix com a servei.
- **El Prat de Llobregat.** S'inclou la següent clàusula: «Als contractes que facin referència a les persones físiques (en concret, situació i posició de les dones), les prescripcions tècniques hauran d'incorporar la perspectiva de gènere, mitjançant la inclusió de totes aquelles clàusules socials, relatives a la igualtat entre dones i homes, que siguin necessàries. S'haurà d'evitar, en qualsevol cas, l'ús del llenguatge i d'imatges sexistes. A aquests efectes es pot incloure la següent condició especial d'execució o una altra de similar: “És condició especial d'execució que l'empresa adjudicatària elabori un informe d'impacte de gènere amb indicadors i dades diferenciades per sexe de les persones usuàries del servei, així com de la plantilla que l'executarà, detallant el contingut de les mesures d'igualtat

aplicades. L'empresa haurà d'entregar aquest informe abans de la fi del contracte"».

- **Cornellà del Llobregat.** En les clàusules d'execució, s'inclou la possibilitat d'una clàusula segons la qual s'estableixi la condició que l'empresa adjudicatària realitzi durant l'execució del contracte un número mínim d'accions de sensibilització i formació amb la plantilla adscrita a l'execució del contracte, i d'una durada mínima, sobre els drets en matèria d'igualtat i conciliació recollits a la normativa vigent i al conveni d'empresa o al conveni col·lectiu corresponent.
- **Granollers.** En els contractes que es vulguin desenvolupar polítiques públiques en matèria d'igualtat de gènere: «Valorar les millores sobre els mínims establerts de mesures específiques d'igualtat de gènere, adoptades en els plecs de prescripcions tècniques».

S'inclouen també de manera majoritària clàusules vinculades a les millores de les condicions laborals (estabilitat laboral, creació d'ocupació, salaris mínims segons conveni col·lectiu o compra de productes de comerç just, entre d'altres), que, com hem esmentat, també poden tenir impacte en les desigualtats de gènere.

Només en cinc dels ajuntaments analitzats no s'ha trobat cap tipus d'esment a la contractació pública responsable o a les clàusules socials. En un d'aquests, el de Cerdanyola del Vallès, l'abril del 2018 es van celebrar unes jornades de debat i formació amb els ajuntaments de Barberà del Vallès, Montcada i Reixac i Ripollet sobre contractació pública responsable.

La conclusió d'aquesta breu anàlisi és que, si bé l'adopció de normatives internes als ajuntaments catalans en pro d'una contractació pública responsable perquè es promogui l'aplicació de clàusules socials sistemàticament a tota la contractació municipal, és encara molt incipient, l'aplicació d'aquest tipus de clàusules va en augment i ha generat molt d'interès en l'àmbit local.

5. Obstacles i límits a la contractació pública responsable en la reversió de les desigualtats de gènere

5.1 Aplicació incipient i limitada, i manca de seguiment i avaluació

Sobre el paper, la inclusió de clàusules socials en la contractació pública pot ser una eina efectiva per influir, des de les polítiques públiques municipals, en la reversió de les desigualtats de gènere, tant en l'àmbit del mercat laboral com en el de la llar. Les clàusules socials haurien de poder influir en les condicions de treball a les empreses i, per tant, en la promoció de la igualtat entre homes i dones a nivell d'igualtat de salari, accés a càrrecs de responsabilitat o condicions d'estabilitat laboral. Però també podrien fomentar polítiques de conciliació dels temps de treball remunerat, personal i de cures, així com promoure la inclusió de la transversalitat de gènere en aquelles polítiques que incorporen algun tipus d'externalització de serveis (a través de la inclusió de la perspectiva de gènere en l'objecte dels contractes).

Tot i que la teoria ens mostraria una finestra d'oportunitat per promoure polítiques de lluita contra les desigualtats des de l'àmbit públic municipal, la realitat és que bona part dels casos revisats de clàusules socials no esgoten les possibilitats: «El marc jurídic favorable no es veu reflectit en una implementació estesa efectiva i, si bé existeix un glossari considerable d'exemples i experiències, s'ha de reconèixer —a pesar nostre— que la seva pràctica no està generalitzada. D'aquesta manera, queda desaprofitat el seu potencial en termes quantitatius i qualitatius» (Lesmes, 2013). En els casos analitzats, es prioritzen aquelles clàusules que fomenten la igualtat en qüestions com la presència a la plantilla (composició de la plantilla) o l'adopció de plans d'igualtat o mesures equivalents, incloent mesures de conciliació. Hem vist que, en el cas dels plans d'igualtat, la seva eficàcia és limitada i, en tot cas, manquen eines per al seguiment i l'avaluació d'impacte de la seva aplicació.

Aquesta darrera seria una conclusió que podríem generalitzar a tot l'àmbit analitzat: és necessari posar a disposició, tant de les administracions públiques com de les empreses, eines per al seguiment i l'avaluació d'impacte de les clàusules socials en la contractació pública, en matèria de gènere però també en els àmbits social i mediambiental, entre d'altres. La nova

llei de contractació pública (LCSP) suposa una oportunitat, ja que elimina els obstacles normatius existents fins ara i dona més espai per al desenvolupament de la contractació pública responsable i la inclusió de clàusules socials, ambientals, d'inserció o de gènere, adoptant un enfocament fins i tot més ambiciós que l'establert a les directives europees. Però convertir aquesta oportunitat en una realitat dependrà de la voluntat política, és a dir, de les diferents administracions públiques i de la pressió que es pugui fer des de la societat civil: «L'èxit d'aquestes mesures no dependrà exclusivament de la qualitat de la norma, sinó fonamentalment de l'èxit de la seva execució. I això planteja desafiaments que van més enllà d'allò estrictament jurídic. Serà necessari, així, que existeixi un alt grau de compromís polític que afavoreixi una contractació menys burocratitzada i més professional, i que es formulin estratègies de contractació clares» (Gallego, 2018).

Els avenços a partir d'aquesta nova legislació en la contractació pública responsable vindran condicionats també per la capacitat d'execució, seguiment i avaluació per part de les administracions públiques que adoptin polítiques de contractació pública responsable. Si bé a nivell català l'adopció de noves normatives (instruccions) o guies de bones pràctiques per a la contractació pública responsable és encara incipient, en l'àmbit estatal ja fa uns anys que als diferents nivells de l'administració pública s'estan desenvolupant múltiples iniciatives en aquesta línia. Tot i això, es troba a faltar una major sistematització de la informació sobre les clàusules socials incorporades a la contractació pública, així com sobre el seu grau d'aplicació, és a dir, si en els contractes de compra de béns i serveis realitzats des de les administracions municipals s'han incorporat, en efecte, les clàusules socials que marquen les instruccions i guies aprovades, així com quines clàusules s'han aplicat en cada cas o en cada àmbit.

Així mateix, no hi ha encara un seguiment sistemàtic sobre l'aplicació efectiva de les clàusules en els processos d'execució dels contractes, així com una avaluació de l'impacte que aquestes clàusules puguin tenir sobre les desigualtats en l'àmbit de les empreses o la distribució del temps de cures. Si bé és cert que estem encara en un moment incipient de la seva aplicació, si no es compta amb una anàlisi des del punt del qual partim, difícilment podrem avaluar la seva evolució al llarg del temps. Aquesta manca de se-

guiment i avaluació sembla ser la tònica no només a Catalunya i a l'Estat espanyol, sinó arreu d'Europa, on «la monitorització representa l'àrea de major debilitat de la compra pública estratègica i, tot i que es duen a terme iniciatives als diferents estats membres, sovint es realitza de manera irregular. D'aquesta manera, és difícil obtenir un marc precís dels resultats de la contractació pública estratègica i aprendre lliçons per al disseny de polítiques públiques» (Gallego, 2018). En la mateixa línia, el desenvolupament de marcs d'inspecció i sanció vinculada a incompliments de les clàusules socials són clau per a la seva eficiència.

5.2 Eines i recursos necessaris per a una aplicació més efectiva i homogeneïtat de les clàusules socials

Sense haver pogut fer una avaluació de l'aplicació efectiva de les clàusules socials en el marc d'aquest estudi, ni haver localitzat cap estudi en el mateix sentit, converses informals amb personal tècnic d'alguns dels ajuntaments analitzats ens portarien a pensar que, en aquells ajuntaments on ja s'han dotat d'instruccions o guies per a l'adopció de clàusules socials per a la contractació pública responsable, no s'han posat els recursos ni les eines necessàries per al seu desplegament. Mancaria, en aquest sentit, formació i capacitació tant entre els equips tècnics municipals com entre les empreses licitadores, un treball més a fons amb les gerències, els serveis jurídics i secretaria o la intervenció dels ajuntaments per al foment de l'aplicació de les clàusules socials (ja que en alguns casos encara es troben internament resistències tècniques per a la seva aplicació). I, sobretot, també farien falta eines i recursos per al seguiment de la seva aplicació. A aquesta mateixa conclusió arribava Santiago Lesmes, expert en contractació pública responsable, quan l'any 2013 analitzava aquesta qüestió per encàrrec de l'Institut Basc de la Dona: «Falta informació, falta formació, els materials existents són escassos, mal distribuïts i de qualitat qüestionable».

En aquells municipis on s'han adoptat normatives (instruccions) o guies per a l'aplicació de clàusules socials, la seva implementació encara es veu com a voluntària per part dels equips tècnics i de les gerències. Es produeixen situacions de desigualtat dins d'un mateix ajuntament, en aplicar-se les clàusules en unes àrees i en d'altres no. Al mateix temps, hi ha una

descentralització del coneixement sobre les clàusules, de manera que diferents àrees municipals instarien a la inclusió de les «seves» clàusules, ja siguin socials, ambientals o de gènere. El coneixement de les particularitats de cada àmbit, doncs, en alguns casos estaria distribuït entre diferents persones i àrees del mateix ajuntament, dificultant l'aplicació de manera homogènia de les clàusules socials. Per a Soledad Gallego, per tal de fer eficient l'aplicació de clàusules socials a la contractació pública, «no s'ha de descartar la possibilitat de plantejar reformes organitzatives dins d'un plantejament holístic en el si de cada organització» (Gallego, 2018). Per a Santiago Lesmes, aquesta desigualtat en el grau de coneixement i adhesió entre els diferents agents institucionals en relació a l'aplicació de clàusules socials a la contractació pública responsable es pot revertir amb bones pràctiques, que apunten a la creació d'un «grup multidisciplinar on hi participin tant càrrecs públics com tècnics —de l'àrea jurídica, d'hisenda, d'igualtat—, la qual cosa contribuirà a l'acceptació d'un procés d'implementació de clàusules socials. A més de fer partícips del procés totes les parts i de tenir en compte les seves propostes, s'ha d'apostar per una implementació progressiva, començant a experimentar amb alguns contractes i subvencions —de major complexitat— i estenent la seva aplicació un cop aplacades les reticències i comprovada la seva validesa» (Lesmes, 2013).

També cal valorar la importància de dotar la política de contractació pública responsable d'un instrument normatiu que mostri el pes que ha de tenir aquesta eina. La publicació d'una guia o l'adopció d'una moció en un ple municipal pot no ser suficient i s'hauria d'acompanyar d'una ordenança o d'una instrucció per tal que l'obligatorietat d'aplicar certes clàusules i procediments, així com el ventall de clàusules optatives, sigui clar i arribi a tothom de l'estructura municipal. Aquesta normativització de la contractació pública responsable també és una eina en mans de l'oposició i de la societat civil a l'hora d'exigir la seva implementació i el seu compliment.

Una altra qüestió a valorar són les capacitats dels operadors, especialment de les petites i mitjanes empreses, així com empreses de l'economia social, a qui es voldria afavorir l'accés a la contractació pública davant les grans empreses, però que tal vegada no disposen d'eines per aplicar les mesures

exigides en contractació pública responsable. Algunes experiències, com la de l'Ajuntament de Barberà del Vallès amb la subcontractació dels serveis d'atenció domiciliària (SAD), ens mostren la complexitat d'aquesta qüestió:

Al concurs per a la licitació dels SAD, dels 100 punts assignables als contractes, 49 feien referència a criteris de judici de valor —on entrarien els aspectes socials—, que era el màxim assignable, ja que la meitat més un dels punts sempre han de ser per a aspectes de valoració automàtica (com el preu més baix, que s'emporta la major part dels punts). Al bloc de judici de valor, s'hi incorporaven fins a 12 punts per criteris d'orientació social i ambiental de l'activitat, així com 10 punts en funció de la proposta d'increment salarial. S'hi va presentar una entitat del Tercer Sector que, efectivament, tenia la puntuació més alta en els criteris socials (38,5 sobre 49), però una altra empresa —Clece, S.A.— obtenia una suma de criteris socials i tècnics més elevada i superava en 1,07 punts la proposta de l'entitat del Tercer Sector, de manera que s'emportava el contracte. Com constatava en David Clarà, primer tinent d'alcalde de l'Ajuntament de Barberà, tot i haver inclòs les clàusules, la capacitat d'adaptació de les empreses mercantils i la seva gran capacitat tècnica encara les habiliten per poder guanyar concursos públics. Això el conduïa a fer dues reflexions. La primera és que, al seu parer, el servei d'atenció domiciliària hauria de municipalitzar-se, per ser un servei bàsic d'atenció a les persones i per tenir una relació més propera amb les persones treballadores i usuàries, però les traves legals a aquestes municipalitzacions eren majúscules (especialment per a un ajuntament petit com el de Barberà), raó per la qual havien optat per les clàusules socials. La segona reflexió tenia a veure amb les clàusules, i amb el seu impacte positiu en la millora de les condicions laborals de les treballadores, ja que, mentre que la negociació col·lectiva del conveni havia aconseguit que les treballadores de Clece obtinguessin un increment salarial de l'1%, l'Ajuntament havia aconseguit un 3% gràcies a aquest contracte públic. Per tant, entenent les limitacions i les seves capacitats d'impacte, és innegable que les clàusules socials —un cop esquivades totes les traves legals i evitades les potencials demandes i la paralització de concursos— poden convertir-se en palanca de canvi, tant pel reforç de les em-

preses i entitats de l'economia social i solidària com per fer que les mercantils assumeixin unes condicions socials i ambientals que, pel seu propi disseny, no internalitzen.¹³

En el cas de les grans empreses, o del sector empresarial en general, «convé acompanyar les clàusules d'igualtat amb la corresponent pedagogia en matèria de responsabilitat social de les empreses, de manera que la inclusió de les clàusules d'igualtat en els contractes i subvencions públiques no sigui vist com un problema amb la conseqüent oposició, sinó com una oportunitat» (Lesmes, 2013). No es tracta només d'implementar l'estratègia del pal i la pastanaga (si no apliques aquestes mesures, no accediràs a la contractació pública), sinó de convèncer que l'adopció d'aquestes mesures és el camí que cal prendre independentment dels incentius. Tal com s'ha vist en el cas dels plans d'igualtat, el rol dels diferents agents és clau i la centralitat en les negociacions col·lectives del salari no ajuda a anar més enllà en l'adopció de mesures de foment de la igualtat i la lluita contra les violències de gènere en les empreses: «En focalitzar les lluites sindicals en l'increment salarial, hi ha implícita una naturalització del nexa entre la qualitat de vida i el posicionament al mercat. És a dir, entenem que el nostre benestar depèn de la nostra posició com a persones consumidores i que això, al seu torn, depèn del nostre treball remunerat. Si donem per fet que depenem per complet i indefectiblement del consum i del treball remunerat, les nostres reivindicacions difícilment podran anar més enllà» (Pérez-Orozco, 2014).

5.3 Per una transformació transversal de les polítiques públiques per revertir les desigualtats de gènere

Com dèiem a l'inici, l'aplicació de l'enfocament de transversalitat de gènere en les polítiques públiques municipals, tot i ser obligació legislativa, no és

¹³ Relat de la XES de la jornada sobre contractació pública responsable a l'Hospitalet de Llobregat, organitzada pels grups municipals de Podem, la CUP i ERC, així com el sindicat IAC-CATAC, el 27 de maig del 2017. Ruben Suriñach, 4 de juliol del 2017. <http://xes.cat/2017/07/04/contractacio-publica-responsable-serveis-publics-economia-solidaria/> [consultat el 29 de juny del 2018]

un camí superat, i encara està ple d'obstacles. Fins i tot en els casos en què hi ha voluntat política, l'aplicació de la transversalitat de gènere a la totalitat de les polítiques públiques xoca amb la cultura administrativa existent, així com amb la manca de formació i sensibilització dels càrrecs polítics i equips tècnics de l'administració pública. Aquesta realitat és³ igualment aplicable a la proposta de contractació pública responsable i a l'adopció de clàusules socials, no només en l'àmbit de gènere sinó a nivell més general.

En aquest sentit és important que l'aplicació de les propostes de contractació pública responsable, així com d'inclusió de clàusules socials d'igualtat i d'altres tipus, es faci de manera coordinada amb les estratègies que pugui estar desenvolupant l'ajuntament per a la transversalitat de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques. En aquest sentit, les reflexions que hem fet al voltant d'aquesta eina, es poden estendre a altres eines com les subvencions o els convenis de col·laboració, sigui amb empreses amb ànim de lucre o amb entitats i empreses sense ànim de lucre.

Per a la XES, en relació a la reflexió sobre la contractació pública responsable, s'hauria de plantejar el debat sobre el model de gestió d'allò públic. La necessitat d'influir en les condicions laborals o de qualitat dels serveis que ofereixen les empreses contractistes sorgeix, en part, pel gran volum monetari que suposa la contractació pública, que no és més que el reflex d'un elevat percentatge de serveis externalitzats (o privatitzats) que acaben sent gestionats de manera indirecta per agents mercantils o socials, en lloc de ser gestionats directament per l'administració pública. Caldria, doncs, posar sobre la taula, a l'hora de posar-nos en la disjuntiva entre la contractació de serveis públics a tercers —encara que sigui amb clàusules socials, ambientals i de gènere— i la (re)municipalització d'aquests serveis, quin es el model de gestió més adequat per als serveis públics, i per al servei públic en qüestió en aquella contractació. Des de l'economia social i solidària es parla en aquest sentit del «paradigma de la concertació público-cooperativa-comunitària com un horitzó unificador dels interessos comuns d'aquells que defensem uns serveis públics de qualitat i amb garanties d'estabilitat i universalitat, juntament amb una gestió democràtica, oberta i amb la implicació de la comunitat. Quan parlem de concertació público-cooperativa-comunitària, diem *públic* per referir-nos a la necessària titularitat pública dels recursos comuns; diem *cooperatiu* per referir-nos

a la necessària gestió cooperativa d'aquests recursos; i diem *comunitari* per referir-nos a la necessària tutela i control comunitari de la gestió i ús que se'n fa» (Suriñach, 2017). La contractació pública responsable, segons aquesta perspectiva, s'hauria d'aplicar a tot allò del qual s'ha de proveir l'administració i que no són recursos fonamentals per a la cobertura de les necessitats bàsiques de la població.

Bibliografia

BERNETE, Juan (2013): «Cláusulas sociales en la contratación pública: nuevos instrumentos para el fomento del empleo a nivel local», *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 26, núm. 1, 85-94.

CANTÓ, Olga; CEBRIÁN, Inmaculada i MORENO, Gloria (2016): «Crisis y brecha de riesgo de pobreza por género», *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 34, núm. 1, 179-204.

COMISSIÓ EUROPEA (1996): «Libro Verde: La contratación pública en la Unión Europea: Reflexiones para el futuro», 27 de novembre del 1996.

COMISSIÓ EUROPEA (2016): «Public Procurement Indicators 2015. DG GROW G4 - Innovative and e-Procurement», 19 de desembre del 2016.

COVELO, Elisa; HUGUET, Noel; GIMÉNEZ, Itziar i FRESNILLO, Iolanda (2017): *Informe d'impacte de gènere dels tributs i els preus públics de l'Ajuntament de Barcelona*. Barcelona: Departament de Transversalitat de Gènere.

DEVILLARD, Sandrine; DESVAUX, Georges; ZELICOURT, Alix; KOSSOFF, Cecile; LABAYE, Eric i SANCIER-SULTAN, Sandra (2017): «Women Matter: Ten Years of Insights on Gender Diversity», *McKinsey*.

DIZ, Isabel i NOGUEIRA, Alba (2017): «Las cláusulas sociales en la contratación pública: ¿Escudo contra los recortes de derechos sociales?», *Revista Española de Sociología*, 26 (3 supl.), 77-95.

ESCURZA, Sandra (2017): «Las cláusulas sociales en la contratación pública», CTXT. <https://ctxt.es/es/20170628/Politica/13566/ctxt-contratacion-social-responsable>

tos-publicos-clausulas-sociales.htm

FRESNILLO, Iolanda (2017): «Feminització de la pobresa i mercat de treball», *Revista de coneixement i anàlisi social*, núm. 21. Observatori Social de Barcelona, Ajuntament de Barcelona, Barcelona Societat.

GALLEGO, Isabel (2017): «La integración de cláusulas sociales, ambientales y de innovación en la contratación pública», *Nueva Época*, núm. 4, 92-113.

GARCÍA, Alejandro (2017): «12 claves laborales de la nueva ley de contratos públicos», *Cuatrecasas*. <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/12-claves-laborales-de-la-nueva-ley-de-contratos-publicos/>

GELAMBÍ, Mònica (2016): *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*. Barcelona: Diputació de Barcelona, Àrea d'Atenció a les Persones, Gerència d'Igualtat i Ciutadania i Oficina de les Dones i LGTBI.

GENERALITAT DE CATALUNYA (2016a): *Codi de principis i conductes recomanables en la contractació pública*. Barcelona: Departament d'Afers i Relacions Institucionals i Exteriors i Transparència i Direcció General de Contractació Pública.

GENERALITAT DE CATALUNYA (2016b) *Codi per a una contractació pública socialment responsable en l'àmbit de l'administració de la Generalitat i el sector públic que en depèn*. Barcelona: Departament d'Afers i Relacions Institucionals i Exteriors i Transparència i Direcció General de Contractació Pública.

GENERALITAT DE CATALUNYA (2016c): *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics*. Barcelona: Departament d'Afers i Relacions Institucionals i Exteriors i Transparència, Direcció General de Contractació Pública i Institut Català de les Dones.

HERRERO, Yayo (2018): «El ecofeminismo como herramienta de transformación», *CTXT*. <http://ctxt.es/es/20180307/Politica/18195/ecofeminismo-herramienta-transformacion-mujeres.htm>

LESMESS, Santiago (2005): «Contratación pública y discriminación positiva. Cláusulas sociales para promover la igualdad de oportunidades entre

mujeres y hombres en el mercado laboral», *Lan Harremanak*, 13, 53-86.

LESMESS, Santiago (2013): *Cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos*. Vitòria: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

LÓPEZ BEZUNARTEA, Jordi (2011): «Clàusules socials en les contractacions públiques. Una eina d'inserció sociolaboral», *REAS Balears*.

PÉREZ, Ana (2017): «La insoportable levedad de la igualdad en las empresas», *eldiario.es*. https://www.eldiario.es/andalucia/enabierto/convergencia-IU-Podemos-Andalucia_6_581701865.html

PÉREZ HERNANDORENA, Zalao (2016): «Transformando los territorios desde la economía solidaria. Herramientas para el impulso de políticas públicas locales», *REAS Euskadi*.

PÉREZ OROZCO, Amaia (2003): «Feminización de la pobreza. Mujeres y recursos económicos», *CGT, Comisión Confederal contra la Precariedad*.

PÉREZ OROZCO, Amaia (2014): *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de Sueños.

SOCIAL PLATFORM (2015): «La contratación pública al servicio del progreso social. Una guía para la transposición de la directiva europea sobre contratación pública», *Social Platform*.

SURIÑACH, Ruben (2017): «Contractació pública responsable, serveis públics i economia solidària», *Xarxa d'Economia Social i Solidària-XES*. <http://xes.cat/2017/07/04/contractacio-publica-responsable-serveis-publics-economia-solidaria/>

VAÑÓ, María José (2016): «Limitaciones a la aplicación de cláusulas sociales en la contratación pública desde la perspectiva del derecho de la competencia», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 87, 177-202.

CONCLUSIONS

L'any 2018 fa una dècada que va esclatar la crisi econòmica. Hem superat el que fonts del mateix FMI van predir com una dècada perduda per a l'economia d'Espanya. Però, lluny de trobar-nos amb la fi d'un parèntesi, en aquest període hem vist transformat tant el mercat de treball com l'estat de benestar, i hem trencat, com afirma Sara Berbel a la introducció d'aquest volum, amb un règim de benestar en el qual l'ocupació laboral era una garantia contra la pobresa. Ens trobem, en paraules de Sara Moreno també en aquest volum, en una conjuntura crítica on hi ha tendències contradictòries pel que fa al gènere i al mercat de treball, que cal monitoritzar per conèixer en quin sentit es consoliden. De manera específica, encara cal determinar quin ha estat l'abast dels canvis i les continuïtats en l'estructuració de gènere del mercat laboral dels darrers anys. I, a nivell general, en quin sentit aquesta crisi ha tingut efectes de gènere consistents o nous respecte als de crisis d'altres moments històrics que ja han estat estudiades. La manca d'informació —exemplificada per l'eliminació de l'enquesta d'usos dels temps o la manca de monitorització de les polítiques d'igualtat dins les empreses) és la primera de les conseqüències de l'austeritat, i dificulta dur a terme aquest diagnòstic, que, tanmateix, forma part de l'agenda de la sociologia i l'economia feministes i es troba actualment en curs.

Les administracions locals i les polítiques de gènere a tots els nivells, així com la negociació col·lectiva, han estat fortament impactades per les polítiques destinades a assolir una «devaluació interior». En el primer cas, les polítiques locals han perdut de manera important la capacitat de desplegar recursos humans i financers que són claus per a la igualtat de gènere de la seva ciutadania, a més de l'autonomia per fer-ho. Pel que fa a les polítiques de gènere, la crisi ha fet evident una escala de prioritats de bona

part dels equips de govern —que ha variat en funció de l'opció política— i que, en la major part dels casos —entre els quals el de les polítiques de la Generalitat de Catalunya—, ha implicat una reducció molt important de la despesa. Així, com es temia, la transversalitat de gènere era més aviat la cirereta del pastís de la bonança econòmica que no pas una política central per a bona part de les administracions. Aquesta manca de rellevància de la igualtat de gènere en situació de crisi també s'ha produït en un altre àmbit, fortament debilitat: el de la concertació social en el terreny laboral, tal com es fa evident al capítol d'Aida Ruiz.

La present monografia sobre ocupació i gènere ha provat d'oferir una anàlisi en les diverses vessants d'aquesta realitat, tot centrant-se en les respostes locals. Com veurem, l'optimisme inicial sobre les respostes locals al problema de la desigualtat de gènere a l'ocupació en temps de crisi s'ha vist esmenat per les anàlisis realitzades per Mònica Gelambí, Iolanda Fresnillo i l'equip de la Universitat de Vic format per Anna Pérez, Anna Sabata i Víctor Ginesta, de la qual es desprèn una important dificultat per prioritzar els col·lectius —marcats pel gènere i altres variables socials— colpits de manera específica per la crisi i l'austeritat, així com d'integrar aquestes actuacions en un marc de transversalitat en el qual es poguessin complementar amb polítiques en els àmbits social, educatiu i comunitari. Al mateix temps, es descriu una incipient innovació en dos aspectes concrets, l'economia social i la contractació pública, tot i que es troba lluny d'estar plenament desenvolupada.

En una anàlisi sociològica de la realitat del mercat de treball al llarg de la darrera dècada, Sara Moreno segueix la proposta analítica de diverses autores feministes segons les quals ens trobem en una conjuntura crítica on conviuen tendències contràries, tant en el terreny material com en l'ideològic. Així, la manera com es consolidin aquestes tendències marcarà avenços, retrocessos o noves vulnerabilitats pel que fa a la desigualtat de gènere en el terreny laboral. De fet, en una lògica conjunta entre el treball remunerat i el no remunerat, ja que són realitats indestruïbles a la vida de les persones i que configuren l'estructura econòmica de gènere.

El panorama que descriu Moreno està marcat per falses oportunitats per a les dones en el context de crisi, que acaben esdevenint trampes. En la seva

anàlisi són importants les diferents etapes, ja que els primers moments de destrucció d'ocupació més precària provoquen un miratge de millora de la igualtat i l'estabilitat en l'ocupació, que desapareix més endavant. A més, hi ha impactes causats per la recessió i impactes causats per les polítiques d'austeritat, que es perceben a partir del 2010. Així, es comproven fenòmens com, per exemple, l'augment de la taxa femenina d'activitat en la primera etapa, que, tanmateix, s'ha produït en forma sobretot d'atur. Més tard, a partir de l'any 2013, comença a rebaixar-se l'atur per als dos sexes, amb major intensitat per a ells que per a elles. A dia d'avui, entre la població menor de 25 anys, no hi ha grans diferències pel que fa a l'atur i a l'ocupació, però, en canvi, la taxa d'ocupació dels majors de 55 anys és substancialment superior entre els homes que entre les dones. Emergeix, doncs, una important diferència entre les dones, i l'edat és un factor important, com també ho és el nivell educatiu, que les condiona més a elles que a ells pel que fa a la seva presència al mercat de treball.

En relació a les condicions laborals, la parcialitat ha continuat sent un fenomen clarament feminitzat. Aquest tipus de contracte manté les persones que s'hi acullen —moltes vegades de manera involuntària— en una major vulnerabilitat pel que fa als seus drets econòmics futurs —a més d'implicar, òbviament, menors salaris. Per la seva banda, la temporalitat va igualar-se als inicis, però a partir del 2014 va disminuir entre els homes i va augmentar entre les dones. Si bé les dones amb un nivell educatiu més elevat resisteixen millor, el sostre de vidre es manté i es reflecteix en un pes important de dones en altes posicions professionals que contrasta amb la seva absència a les posicions directives. Simultàniament, s'hauria perdut ocupació però, al mateix temps, un efecte substitució on les dones han ocupat llocs anteriorment masculins, abaratint-ne i precaritzant-ne les condicions. Moreno apunta, de manera conclusiva, que la resistència laboral és femenina, però que la recuperació és masculina.

L'impacte diferent de les etapes té a veure amb la important segregació horitzontal en el mercat de treball, en el qual els sectors de la construcció —on va començar la crisi— i la indústria estan formats majoritàriament per homes, mentre que l'ocupació femenina s'acumula al sector serveis —més afectat per les polítiques desregulatòries del mercat de treball i, en el cas dels públics, per les polítiques d'austeritat. Així, el que semblava un refugi

inicial de l'ocupació femenina en sectors no afectats directament per la crisi hauria implicat una precarització de les seves posicions en el moment actual. Empar Aguado explica el funcionament i els impactes de la segregació horitzontal al seu capítol, emfasitzant que els efectes diferenciats de la crisi entre homes i dones es poden interpretar de manera important en clau sectorial i familiar, ja que han augmentat les llars on el sou principal és el d'una dona —indicant un incipient debilitament dels rols tradicionals a les llars, que tanmateix no semblen haver modificat l'especialització de gènere en l'àmbit laboral—, tot i que alguns elements podrien apuntar cap al canvi, com la incorporació d'homes a sectors relacionats amb la cura de persones. En qualsevol cas, a grans trets es pot dir que la major part de les dones i dels homes que treballen ho fan en feines «de dones» o «d'homes», malgrat que aquesta segregació sigui una font d'ineficiència en el terreny laboral. La presència de dones, segons el cens del 2011, s'acumula sobretot a serveis vinculats a l'estat del benestar i al treball domèstic remunerat, així com també en les activitats administratives i d'oficina, el comerç i l'hostaleria i les administracions públiques. Aguado emfasitza que la segregació horitzontal implica no només una «especialització de gènere» dels llocs de treball, sinó que les dones estan més concentrades en les ocupacions femenines que els homes en les masculines. Les ocupacions feminitzades són menys nombroses que les masculinitzades i tot plegat redueix el ventall d'oportunitats per a les dones al mercat. A més, la segregació horitzontal i l'«especialització de gènere» de determinats sectors i grups professionals expliquen bona part de la bretxa salarial de gènere. Amb la dificultat de revertir la mirada androcèntrica per tal de poder determinar quins són els treballs de diferents sectors però d'igual valor, és virtualment impossible assolir una veritable equitat salarial. Les feines associades a l'atenció i a la cura de les persones i de l'entorn tenen avui un valor social alarmantment baix, com il·lustra l'autora en citar Pilar Goñalons quan diu que «paguem més al seguretat d'un Zara a passeig de Gràcia que a la cuidadora que s'ocupa de cuidar persones majors amb demència».

Entre els factors causals que assenyala Aguado, no pot faltar l'element educatiu. La segregació es produeix ja a l'educació secundària i té a veure amb les preferències adaptatives dels nois i les noies: la tria té a veure amb les expectatives socials sobre les professions i especialitats, així com amb

l'encaix en un entorn laboral «exempt d'acrituds», una elecció marcada clarament pels rols i els estereotips de gènere. Però l'autora posa l'accent en la necessitat d'esbrinar els mecanismes i processos que expliquen la resistència de la segregació horitzontal dins del propi món laboral —i no tant en les causes socials darreres—, un coneixement que permetria intervenir-hi de manera concreta. Per això Aguado utilitza un estudi de cas de reversió de la masculinització extrema: el de l'estiba al port de València.

L'estudi de cas mostra com aquesta segregació té arrels profundes, que s'endinsen en una lògica patriarcal per la qual factors comunitaris, familiars i, sens dubte, aliens a la dinàmica merament de mercat intervenen de manera considerable. Així, descriu una cultura organitzativa i laboral on la masculinitat hegemònica té un rol important, tant per l'estereotip de la potència física com pel rol del cap de família que hi van associats. D'aquesta manera, es produeix un complex procés en el qual els canvis en elements relacionats amb la diversitat familiar són clau per a la inclusió de dones en el món de l'estiba, al mateix temps que les vies d'accés tradicional amb un component endogàmic important són aprofitades a favor de les dones, que es troben en una situació de «negociació» amb la tradició —en una estratègia molt freqüent per a l'avenç de les dones en contextos patriarcal. La bona qualitat d'aquestes ocupacions actua de palanca principal per a les dones en la superació de les dificultats d'entrada en un sector en el qual fins fa pocs anys eren totalment absents, juntament amb factors com els avenços tecnològics. Per contra, el principal escull són les dinàmiques endogàmiques i les relacions de poder preestablertes, que com hem dit són «negociades» per les pròpies estibadores, però que en darrer terme actuen negativament en una de les principals dificultats d'aquest ofici: la de la conciliació. Tanmateix, Aguado mostra com aquesta dificultat, lluny de ser un problema general i irresoluble, està estretament relacionada amb les desigualtats en estatus i poder dins de l'organització laboral, que permeten «planificar i triar» a uns més que a d'altres. En resum, el cas analitzat per Aguado mostra que cal conèixer les cultures i les dinàmiques organitzatives específiques per poder identificar els elements resistents i potencials facilitadors del canvi de gènere, que dista molt de ser homogeni en els diferents àmbits i centres de treball.

De fet, el marc legal inclou la intervenció dins de les mateixes empreses

per modificar els impactes d'aquestes inèrcies organitzatives de la desigualtat de gènere, a partir d'un conjunt d'ítems prioritaris —salari, formació, accés, promoció, condicions, salut, assetjament. Es tracta dels plans i mesures d'igualtat, regulats per la Llei Orgànica 3/2007, que han estat analitzats per Aida Ruiz. Els plans són obligatoris per a empreses privades de més de 250 persones treballadores, així com per a les administracions públiques. Les mesures d'igualtat, per contra, han de ser implementades —sense especificar-ne l'abast ni cap concreció— per la resta d'empreses. L'autora posa l'accent en aquestes segones, ja que, com mostra a l'article, les pimes ocupen la major part de les dones a Catalunya (només el 20% de les ocupades ho són en empreses de més de 250 treballadors/res, tot i que aquest percentatge ha augmentat en sis punts els darrers anys).

En qualsevol cas, ambdues eines tenen limitacions importants. La primera és que han de ser obligatòriament negociades per sindicats i patronals —però no acordades—, en el cas de les mesures remetent al conveni col·lectiu d'aplicació o a l'acord d'empresa. Així, es pretén eliminar discriminacions i fomentar mesures promotores de la igualtat a tots els nivells. A les pimes és el conveni col·lectiu sectorial la norma que ha d'assegurar i regular les condicions laborals igualitàries en alguns aspectes clau. Però tant la crisi com sobretot les reformes laborals dutes a terme en el marc de les polítiques d'austeritat, que han debilitat el paper de la concertació social —particularment la imposada pel decret-llei 3/2012—, han convertit els convenis sectorials en un document de referència però no de compliment obligat, han alentit el desplegament de les eines proposades a la Llei d'Igualtat i han incrementant la vulnerabilitat de les treballadores. A aquest fet hi hem d'afegir que els acords interconfederals de negociació col·lectiva entre el 2010 i el 2014 a l'Estat i l'acord interprofessional vigent del 2011 al 2014 a Catalunya, que són un paraigua dels convenis sectorials, van debilitar de manera molt important el compromís amb la igualtat —en paral·lel al que va succeir amb les polítiques públiques— i van deixar-la de banda per prioritzar la creació d'ocupació. La situació s'ha redreçat a partir del 2015.

Tot i que l'impacte d'aquesta situació no és conegut en tot el seu abast, Ruiz analitza, per la seva importància, el cas dels protocols contra l'assetjament sexual o per raó de sexe. L'autora conclou que actualment existeix

encara —a deu anys de l'aprovació de la Llei d'Igualtat— una important tolerància davant de conductes que són constitutives de violència sexista a la feina, una manca d'identificació del fenomen. Aquestes conductes perpetuen les relacions de poder als llocs de treball i reproduïxen el problema. Es tracta d'un fenomen especialment greu a les pimes, que són empreses on es produeix una major dificultat per protegir els drets de les persones assetjades. Ruiz analitza els convenis col·lectius sectorials en els quals aquesta qüestió està regulada i assenyala que la important pèrdua de pes dels esmentats convenis situa en una posició de major vulnerabilitat la violència a les treballadores d'empreses de menys de 250 persones treballadores, que són la majoria.

Es tracta d'un panorama complex alhora que descoratjador, ja que dinàmiques molt estables —com la segregació horitzontal per raó de gènere— s'entrecreuen amb factors propis del context de crisi i austeritat —com el debilitament de la protecció de la igualtat a les empreses petites, que són les que més dones ocupen— o amb els fenòmens contradictoris de presències i absències masculines i femenines en el mercat per tirar endavant les famílies. Quin rol han jugat les administracions en aquest període? Com ja hem esmentat, les administracions locals han perdut capacitat durant la darrera dècada, en forma de recursos i de limitació de l'autonomia. Però en alguns casos han obert escletxes no transitades, aprofitant el seu pes per influir positivament en les dinàmiques del mercat. Els tres articles de la segona part han fet una anàlisi de les iniciatives locals en aquest àmbit, particularment centrada en els ajuntaments de més de 50.000 habitants.

En una revisió panoràmica, Mònica Gelambí exposa el marc normatiu i el seu contrast amb la pràctica municipal. En aquest sentit, adverteix que les polítiques d'ocupació són un àmbit en el qual els ajuntaments actuen malgrat no tenir competències i depenen, en bona part, de finançament extern. Les actuacions locals en aquest àmbit tenen una escassa perspectiva de gènere. Així, les polítiques d'orientació, intermediació i col·locació tenen la dificultat d'afrontar estereotips de gènere i resistències a transgredir rols tant per les persones que cerquen ocupacions com sobretot per part de les empreses que contracten. Així doncs, apunta a algunes bones pràctiques, com la definició dels llocs de treball segons competències. En general, però, un cop analitzats els consistoris de més de 50.000 habitants,

Gelambí conclou que no han proliferat programes específics adreçats a dones —d'acció positiva—, amb l'excepció del cas de les víctimes de violència masclista, i que, en particular, no existeixen programes creats per encarar els impactes de la crisi i les polítiques d'austeritat en determinats col·lectius fortament feminitzats. Tampoc s'ha aplicat als ens locals el principi de transversalitat, que en l'àmbit de la promoció de l'ocupació és clau, ja que les causes de la manca d'accés o d'èxit de programes d'inserció laboral de les dones sovint es deu a causes externes al propi àmbit laboral, i ben relacionades amb la desigualtat i els rols de gènere a la llar o a la comunitat, així com amb dificultats específicament relacionades amb la desigualtat de gènere —de mobilitat, de temps, d'expectatives. En l'àmbit de la formació ocupacional, la manca d'acció positiva i la introducció de la perspectiva de gènere està relacionada amb l'escàs marge ofert per la Generalitat de Catalunya a l'hora d'adaptar a les necessitats reals i específiques una oferta formativa que està finançada en el marc d'una planificació autonòmica.

Més en general, Gelambí apunta a problemes més bàsics: des de l'administració local, sovint encara no es comprèn de què es parla quan es parla de gènere i, de fet, no existeixen indicadors que permetin identificar necessitats diferenciades per raó de gènere, impactes diferenciats de canvis socioeconòmics —com els produïts per la crisi— ni els resultats i efectes de la pròpia actuació de l'administració en aquesta clau. En el marc dels plans d'ocupació, Gelambí apunta a alguns d'aquests buits d'informació: es desconeix quina accessibilitat efectiva als serveis d'ocupació hi ha hagut en col·lectius que han patit especialment la crisi —com les dones de més de 45 anys amb responsabilitats de cura i baixos recursos—, si els programes estan servint per ocupar en xifres equivalents a homes i dones, si les persones que han estat usuàries del servei local d'ocupació senten que els ha estat útil o si, a través de la formació o els programes d'ocupació, s'està reproduint o mitigant la segregació horitzontal. Tota aquesta informació no la tenim disponible avui a la majoria d'administracions locals de Catalunya i, per tant, difícilment es poden corregir les desigualtats de gènere que es puguin estar produint al municipi o, fins i tot, en els propis programes d'ocupació públics. Així doncs, possiblement s'estigui actuant a cegues o a partir d'inèrcies, que són el pitjor enemic de la igualtat de gènere.

El terreny de la promoció i la creació d'ocupació s'analitza al capítol d'Anna

Pérez-Quintana, Anna Sabata i Víctor Ginesta, dedicat a l'emprenedoria i al foment de l'economia social i solidària, tot assenyalant les diferències entre aquestes diverses activitats econòmiques. El capítol ressalta el protagonisme dels ajuntaments —sobretot els més grans— respecte a altres administracions locals en el foment de l'emprenedoria, així com també un major equilibri entre zones rurals i urbanes en el cas de l'economia social i solidària. Pel que fa a l'emprenedoria, tot i que s'identifiquen un gruix d'activitats adreçades a dones emprenedores, s'assenyala la manca d'ambició des d'una perspectiva de gènere, que es demostra, per exemple, en la paradoxa de la manca d'activitats centrades en la innovació i la creativitat, essent trets característics de l'emprenedoria que han estat associats tant a homes com a dones i que permetrien augmentar l'interès d'aquestes per l'activitat empresarial, que en aquests moments és minoritària. En el terreny de l'economia social i cooperativa, s'apunta que en la introducció de la perspectiva de gènere les pròpies entitats socials i econòmiques com a impulsores o col·laboradores de l'administració en la sensibilització i formació tenen un rol important. Les autores assenyalen, a més, la manca de polítiques adreçades a dones immigrades, que contrasta amb la hipòtesi que es tracti d'un col·lectiu amb un alt esperit emprenedor i solidari.

Les autores destaquen, en la línia assenyalada per Gelambí, la importància del *mainstreaming* de gènere en l'eficiència de gènere de les polítiques d'ocupació: més enllà de les polítiques directament adreçades a aquesta activitat, l'emprenedoria femenina es desenvolupa millor en contextos en els quals hi ha més oferta pública d'escoles bressol i ensenyament obligatori, així com baixes de maternitat de major durada i compartides. Un altre terreny important per al suport públic a aquest sector econòmic seria el desplegament d'una sensibilitat especial en la contractació pública. Així, s'enllaça amb el capítol de Iolanda Fresnillo, dedicat a aquest rol específic i clau al mateix temps de les administracions locals en la promoció de la igualtat al món laboral.

Fresnillo emfasitza que, si bé es desconeix el pes exacte d'aquesta contractació pública en el foment i la promoció de relacions laborals més igualitàries, hi ha estimacions que apunten que aquestes contractacions poden tenir un volum de negoci d'entre el 10 i el 20% del PIB del nostre país, la qual cosa previsiblement es tradueixi en un importantíssim gruix d'activitat

laboral. Fresnillo, en analitzar la informació generada pels ajuntaments de més de 50.000 habitants, conclou que, tot i que la major part d'administracions ha iniciat algun procés al respecte, només vuit dels municipis tenen instruccions aprovades de contractació pública socialment responsable amb clàusules d'igualtat.

L'oportunitat s'ha obert recentment amb la nova llei de contractes (9/2017), que transposa un seguit de directives de l'any 2014 i que —a més d'establir l'obligatorietat dels plans d'igualtat per a les empreses licitadores amb més de 250 treballadors/res— ha derivat en un seguit de guies i instruccions de diverses administracions relatives a la contractació social amb perspectiva de gènere. Aquestes recomanacions poden comportar la definició de l'objecte del contracte de licitació, com també alguns criteris de selecció —com ara l'experiència acreditada en matèria d'igualtat, l'experiència en formació del seu personal en aquest àmbit. També es pot obligar les pimes a dur a terme mesures d'igualtat, establint mesures sancionadores, i es pot requerir una etiqueta específica. Pel que fa als criteris d'adjudicació, es pot valorar la incorporació de la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals, la contractació de dones en llocs de responsabilitat, l'aplicació de mesures de conciliació o altres mesures relacionades amb la igualtat, si bé tots aquests criteris sempre seran aplicables només a l'execució del projecte licitat. Finalment, també en el terreny del desempat i de l'execució del contracte, es poden exigir clàusules relatives a les polítiques d'igualtat dins la pròpia empresa prestadora.

Les oportunitats d'aquest nou marc legal són evidents i, a més, s'hi afegeix el fet que es pot exigir a les empreses subcontractistes que compleixin els criteris establerts. Fresnillo assenyala, a més, l'existència d'altres criteris socials amb un important impacte de gènere, relatius a la protecció de les condicions laborals dels prestadors, a la promoció de l'economia cooperativa i del comerç just, a la incorporació de clàusules per a la transparència i la justícia fiscal, entre d'altres. Però l'autora també identifica algunes limitacions. La principal és la manca de monitorització de les clàusules —a través d'observatoris o altres eines— i les condicions d'execució convingudes. De fet, l'autora comprova que sovint les recomanacions no acaben sent aplicades a les licitacions. És necessari un major grau de sensibilització per part dels agents institucionals que han de fer efectives aquestes clàusules

en la importància social que tenen, amb l'objectiu d'interrompre la inèrcia que les interpreta com a part d'un procés merament tecnocràtic per comprendre'l com una important política pública. Fresnillo acaba obrint el debat sobre la remunicipalització de serveis que poden ser considerats bàsics i la necessitat de considerar si una política de gènere de caire més estructural hauria de dirimir en cada cas quina de les estratègies és la més ajustada a l'objectiu de l'assoliment de la igualtat de gènere.

Més enllà de les polítiques presentades, però, podem concloure amb les recomanacions del capítol que obre aquesta monografia, a càrrec de Sara Berbel, a partir de l'experiència de Barcelona. L'autora es remet a la filòsofa Nancy Fraser per insistir en la necessitat d'abordar tres dimensions de la injustícia de gènere, també al mercat de treball: la redistribució, el reconeixement i la representació. En el primer apartat, Berbel suggereix que les administracions públiques poden dur a terme iniciatives antipobresa, d'informació especialitzada en drets laborals, de racionalització dels horaris als municipis, de promoció de la presència de dones en sectors d'alt valor afegit i molt prestigiats —com els científics i tecnològics—, a més de l'esmentada política relativa a les licitacions i subvencions, entre d'altres. En el terreny del reconeixement, o de la dimensió simbòlica, cal que els poders públics facin polítiques que posin en valor els treballs feminitzats i també que visibilitzin la presència de dones en tota mena de posicions socials i culturals, particularment en l'àmbit educatiu, en els mitjans o directament en els premis i reconeixements impulsats des de les mateixes administracions. Finalment, pel que fa a l'apoderament o, en termes de Fraser, la *representació*, a més d'aplicar sistemes de quotes en diversos espais, cal facilitar processos socials i cívics, que poden permetre que la mateixa administració —i la societat en general— identifiqui els obstacles que hi ha per a la igualtat en el terreny laboral. Això s'ha d'aconseguir enfortint les xarxes feministes i femenines, donant accés al coneixement dels propis drets, treballant sobre les capacitats i les habilitats de les dones, així com donant suport a les entitats i iniciatives col·lectives en l'àmbit econòmic amb fórmules com la mentoria —presentada també per Pérez Quintana, Sabata i Ginesta. En síntesi, es tracta d'una intervenció integral que, per tenir perspectiva de gènere, ha de superar les barreres departamentals i abordar diverses dimensions de la política pública —simbòlica, econòmica,

política. La transversalitat de gènere segueix sent una bona estratègia per abordar el problema de la desigualtat entre homes i dones —omnipresent, i que no entén d'estructures administratives. Això malgrat la crisi i l'austeritat hagin mostrat la debilitat de la seva aplicació en el nostre context.

AUTORIA

EMPAR AGUADO-BLOISE

És doctora, professora i investigadora del Departament de Sociologia i Antropologia Social de la Universitat de València (UV). És membre de l'Institut Universitari d'Estudis de la Dona (IUED-UV) i de la Comissió d'Igualtat de la Facultat de Ciències Socials de la UV. Recentment ha estat guardonada amb el Premi de Divulgació Feminista Carmen de Burgos de la Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer (AEHM) de la Universidad de Málaga. És mare de dos fills. Les seves línies de recerca s'emmarquen en els estudis de la Sociologia del Treball, la Sociologia del Gènere i l'Economia Feminista. Ha publicat en revistes professionals i ha realitzat estades d'investigació al QUIT de la UAB, el Social and Business Research Laboratory de la Universitat Rovira i Virgili, i l'European Work and Employment Research Center de la University of Manchester.

SARA BERBEL SÁNCHEZ

És doctora en Psicologia Social. Actualment és directora general de Barcelona Activa i gerent de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona. Ha estat directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, presidenta de l'Institut Català de les Dones i coordinadora de polítiques d'Igualtat, de promoció econòmica i d'economia social a l'Ajuntament de Barcelona. El 2015 va fundar Empowerment Hub, un projecte per a l'apoderamentament personal, professional i social. Publica articles, conferències i llibres sobre els temes descrits. Entre les seves publicacions cal destacar obres com *El cuerpo silenciado* i *Sin cadenas, Nuevas formas de libertad en el siglo XXI*; al costat dels seus llibres més recents *Directivas y empresarias*, *Mujeres rompiendo el techo de cristal* i *Ideas que cambian el mundo*.

IOLANDA FRESNILLO SALLAN

És llicenciada en sociologia i màster en Desenvolupament i Cooperació per la Universitat de Barcelona. Investigadora en política econòmica i endeutament, experta en processos de dinamització comunitària. Actualment treballa a Ekona, cooperativa de recerca i consultoria en polítiques econòmiques i comunitàries. Ha participat activament en recerca i activisme en àmbits com desenvolupament, anàlisi de gènere, dinamització comunitària, participació, auditories ciutadanes, transparència, deute, drets humans, medi ambient, comerç i consum responsable. Ha assessorat a institucions municipals en diversos processos d'avaluació de polítiques públiques, participació i acció comunitària.

MARIA DE LA FUENTE VÁZQUEZ

És llicenciada en filosofia per la UB i doctora en Ciència Política per la UAB. És especialista en teoria política feminista i polítiques d'igualtat. Ha coordinat diversos anys el programa en gènere de l'Institut de Ciències Polítiques i Socials (Ciutats i Persones), així com el seu Curs de Lectures de Teoria Política Feminista. Actualment dirigeix l'Institut per a l'Estudi i la Transformació de la Vida Quotidiana, una iniciativa sense ànim de lucre que promou la innovació en el camp de la igualtat de gènere i realitza tasques de consultoria, especialment en el terreny dels indicadors de gènere. També col·labora amb la Universitat de Girona com a professora associada impartint el curs sobre gènere i política.

MÒNICA GELAMBÍ TORRELL

Mònica Gelambí és doctora per la URV (Tarragona) amb menció de doctorat europeu. Des de fa més de 10 anys s'encarrega d'analitzar, estudiar i dissenyar instruments per a implementar la gestió transversal de gènere en les organitzacions. Ha treballat sobretot amb ajuntaments i l'àmbit local és la seva especialització. En els últims anys també s'ha preocupat de com introduir la gestió del gènere dins de les polítiques de responsabilitat social corporatives amb l'objectiu de l'empoderament de les dones en l'àmbit empresarial. Cada vegada s'interessa més per Amèrica Llatina i per tot el treball que s'està realitzant en aquest àmbit.

VÍCTOR GINESTA RODRÍGUEZ

És llicenciat en Sociologia i màster en Ciutadania i Drets Humans, amb especialització en Filosofia Política, a la Universitat de Barcelona. Actualment està realitzant la seva tesi doctoral sobre emprenedoria, economia social i solidària i gènere a la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya.

SARA MORENO COLOM

És doctora en Sociologia per la UAB, professora del Departament de Sociologia de la UAB, investigadora del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT-UAB) i de l'Institut d'Estudis del Treball (IET-UAB). Les seves línies de recerca i transferència s'emmarquen en el camp de la sociologia del treball, la sociologia del temps i la sociologia del gènere. Concretament, s'ha especialitzat en l'anàlisi del treball, el temps i la vida quotidiana, amb especial atenció a les desigualtats socials, el benestar i les polítiques públiques. Com a investigadora ha participat en projectes d'investigació competitiva i ha participat en contractes de recerca i transferència en col·laboració amb institucions públiques i privades destacades en l'àmbit de les ciències socials.

ANNA PÉREZ QUINTANA

És professora agregada de la UVic-UCC, on imparteix docència en diversos graus i màsters. És llicenciada en Ciències Econòmiques i Empresariales (especialitat en Economia Política i Sociologia) per la UB, on també va obtenir el doctorat en Empresa amb una tesi sobre la influència dels estereotips de gènere en l'emprenedoria. Prèvia a l'activitat docent i investigadora, va ser gerent en una cooperativa de treball associat, va treballar a l'administració local assessorant persones emprenedores i va crear una empresa en societat. En els últims anys ha participat en projectes d'investigació sobre emprenedoria (social) des d'una perspectiva de gènere i compta amb diverses publicacions indexades sobre la temàtica.

AIDA RUIZ FRANCO

És llicenciada en Dret i diplomada d'estudis avançats - suficiència investigadora per la Universitat de Barcelona. Investigadora en relacions laborals amb perspectiva de gènere. Actualment dirigeix la Fundació Maria Aurèlia Capmany i és professora associada en Dret del Treball i la Seguretat Social a la Universitat Pompeu Fabra. Ha estat investigadora principal del projecte EGrants "Un futuro sin brecha". Assessora a empreses i institucions en la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques de Recursos Humans.

ANNA SABATA ALIBERCH

És professora de la UVic-UCC, on imparteix docència en diversos graus. És llicenciada en Ciències Econòmiques i Empresariales (especialitat en Empresa) per la UB i doctora en Administració i Direcció d'Empreses per la mateixa Universitat. El seu àmbit d'investigació és la Responsabilitat Social Corporativa (RSC), ja sigui en l'àmbit social –perspectiva de gènere– com l'econòmic o ambiental, així com la seva vinculació a resultats financers de les empreses. Ha participat en diferents congressos nacionals i internacionals i ha publicat diferents articles en revistes indexades.



Ciutats i persones

POLÍTIQUES DE MEMÒRIA, GÈNERE I CIUTAT

Maria DE LA FUENTE (coord.)

Empar AGUADO

Sara BERBEL

Iolanda FRESNILLO

Mònica GELAMBÍ

Víctor GINESTA

Sara MORENO

Anna PÉREZ

Aida RUIZ

Anna SABATA